

Maria Hyartt

**SOSIODEMOGRAFISTEN
OMINAISUUKSIEN JA TYÖHÖN
LIITTYVIEN TEKIJÖIDEN VAIKUTUS
AMMATILLISEEN LIKKUVUUTEEN
SUOMESSA**

Johtamisen ja talouden tiedekunta
Pro gradu -tutkielma
Ohjaaja: Jari Vainiomäki
Helmikuu 2020

TIIVISTELMÄ

Hyartt, Maria: Sosiodemografisten ominaisuuksien ja työhön liittyvien tekijöiden vaikutus ammatilliseen liikkuvuuteen Suomessa

Pro gradu -tutkielma: 98 sivua, 26 liitesivua

Tampereen yliopisto

Kauppateiden tutkinto-ohjelma: taloustiede

Helmikuu 2020

Ammatillinen liikkuvuus vaikuttaa työvoiman tehokkaaseen kohdentumiseen työmarkkinoilla ja on tärkeä työmarkkinoiden toimivuutta määrittävä tekijä. Etenkin työmarkkinoilla alati tapahtuviin muutoksiin sopeutumisen kannalta työvoiman ammatillinen liikkuvuus on keskeistä. Ammatillinen liikkuvuus vaikuttaa myös yksilön sosioekonomisen liikkuvuuden mahdollisuuksiin ja menestymiseen työmarkkinoilla. Tässä tutkielmassa päämielenkiintona on liikkuvuuden yksilönäkökulma. Tutkielmassa tarkastellaan, kuinka sosiodemografiset ominaisuudet ja työhön liittyvät tekijät vaikuttavat yksilön ammatilliseen liikkuvuuteen Suomessa. Lisäksi pyritään selvittämään, kuinka nämä tekijät vaikuttavat erityisesti nuorten ammatilliseen liikkuvuuteen. Nuorten on lähes poikkeuksetta havaittu liikkuvan ammatillisesti muita ikäryhmiä enemmän, mikä väistämättä vaikuttaa yleiskuvaan koko työmarkkinoiden ammatillisesta liikkuvuudesta. Tämän vuoksi on kiintoisaa tarkastella, mitkä tekijät vaikuttavat erityisesti nuorten ammatilliseen liikkuvuuteen. Tässä tutkielmassa näihin aiheisiin paneudutaan sekä kirjallisuuskatsauksen että empiiristen analyysien avulla.

Tutkielmassa luodaan katsaus keskeisiin ammatillisen liikkuvuuden teorioihin ja esitellään aiempaa tutkimusta aiheesta. Tutkielman empiirisessä osiossa aineistona käytetään Euroopan Unionin tulo- ja elinolotilastoa (EU-SILC) vuosilta 2004–2016. Tutkielmassa havainnollistetaan Suomen ammatillista liikkuvuutta useiden erilaisten kuvailevien tarkasteluiden avulla. Varsinaiset analyysit koostuvat kahdesta erilaisesta tarkastelusta. Ensimmäiseksi tarkastellaan sosiodemografisten ominaisuuksien ja työhön liittyvien tekijöiden vaikutusta ammatilliseen liikkuvuuteen Suomessa replikoiden Eurofoundin (2017) tutkimusta. Tällä tavoin Suomelle saatavat tulokset ovat verrattavissa Eurofoundin (2017) tutkimuksessa saatuihin tuloksiin. Toiseksi verrataan nuorten ammatillista liikkuvuutta keski-ikäisten ammatilliseen liikkuvuuteen ja tarkastellaan, eroavatko liikkuvuuteen vaikuttavat tekijät ikäryhmillä toisistaan. Empiiriset analyysit tehdään käyttäen multinomiaalisia logit -malleja.

Saadut tulokset osoittavat, että ammatilliseen liikkuvuuteen vaikuttavat tekijät ovat Suomessa pitkälti linjassa muiden Euroopan maiden tulosten kanssa. Sekä sukupuolen että kotitalouden pienten lasten negatiiviset työllisyysvaikutukset koskettavat kaikissa maissa naisia miehiä enemmän. Työllisyyden sisällä liikkuvuuden havaitaan Suomessa muiden Euroopan maiden tapaan vähenevän iän myötä. Koulutuksen vaikutus liikkuvuuteen on puolestaan vaihtelevampi Suomessa kuin muissa Euroopan maissa. Sekä osa-aikatyön että määräaikaisen sopimuksen havaitaan lisäävän todennäköisyyttä työn menetykselle maasta riippumatta. Määräaikaisen sopimuksen osalta vaikutukset liikkuvuuden eri muotoihin ovat samansuuntaisia kaikissa maissa. Osa-aikatyö sen sijaan vähentää Suomessa alaspäin tapahtuvan ammatillisen liikkuvuuden todennäköisyyttä, kun vaikutus on muissa Euroopan maissa päinvastainen. Nuorilla ja keski-ikäisillä ei puolestaan havaita suuria eroavaisuuksia liikkuvuuteen vaikuttavissa tekijöissä. Etenkään työllisyyden sisällä liikkuvuuteen vaikuttavat tekijät eivät näytä eroavan ikäryhmillä toisistaan. Eniten eroavaisuuksia ryhmien välillä havaitaan olevan eri ammateista ei-työllisyyteen tapahtuvaan liikkuvuuteen vaikuttavissa tekijöissä. Nuorten korkeampi ammatillinen liikkuvuus näyttää siten johtuvan itse iän kausaalisesta vaikutuksesta, kuten aihetta käsittelevät teoriat olettavat.

Avainsanat: ammatillinen liikkuvuus, nuorten ammatillinen liikkuvuus, sosiodemografiset ominaisuudet, työn ominaisuudet, EU-SILC, multinomiaalinen logit -malli, työmarkkinat

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -ohjelmalla.

Sisällysluettelo

1	JOHDANTO	1
2	TEORIA	6
2.1	Inhimillisen pääoman teoria	6
2.2	Etsintä- ja kohtaantoteoria	9
2.3	Job shopping -teoria ja nuorten ammatinvalinta	13
2.4	Liikkuvuus työllisyyden ja ei-työllisyyden välillä	17
3	AIEMMAT EMPIIRISET TUTKIMUKSET.....	20
3.1	Ammatillinen liikkuvuus ilmiönä.....	20
3.2	Sosiodemografiset tekijät	22
3.2.1	Sukupuoli.....	22
3.2.2	Ikä	24
3.2.3	Koulutus	26
3.2.4	Lapset kotitaloudessa.....	29
3.3	Työhön liittyvät tekijät	31
3.3.1	Osa-aikatyö.....	31
3.3.2	Määräaikainen sopimus	33
3.3.3	Työsuhteen pituus.....	34
3.4	Työn menetys ja ammatillinen liikkuvuus.....	36
3.5	Nuorten ammatillinen liikkuvuus	40
4	TUTKIMUSAINEISTO JA -MENETELMÄT.....	44
4.1	Käytettävä aineisto	44
4.2	Tutkimuksessa käytettävät muuttujat	47
4.3	Aineiston kuvailua.....	51
4.3.1	Siirtymämatrisit	51
4.3.2	Ammatillinen liikkuvuus ja työttömyysaste	54
4.3.3	Brutto- ja nettoliikkuvuus.....	57
4.3.4	Liikkuvuus muuttujittain ja ammattialoittain	59
4.4	Multinomiaalinen logit ja estimoitavat mallit	66
5	TULOKSET	72
5.1	Sosiodemografisten tekijöiden vaikutus liikkuvuuteen.....	72
5.2	Työhön liittyvien tekijöiden vaikutus liikkuvuuteen.....	80
5.3	Liikkuvuuteen vaikuttavat tekijät nuorilla.....	85
6	KESKUSTELUA JA JOHTOPÄÄTÖKSET	93
6.1	Tulosten yhteenveto.....	93
6.2	Tutkimuksen rajoitteet ja tulosten yleistettävyys	96
6.3	Jatkotutkimusehdotukset	97
	LÄHTEET	99
	LIITTEET	

1 JOHDANTO

Tässä pro gradu -tutkielmassa käsitellään Suomen työmarkkinoita ja Suomen työmarkkinoiden ammatillista liikkuvuutta. Tutkielmassa tarkastellaan, kuinka sosiodemografiset ominaisuudet ja työhön liittyvät tekijät vaikuttavat yksilön ammatilliseen liikkuvuuteen. Sosiodemografisilla ominaisuuksilla tarkoitetaan tässä henkilön yksilöllisiä ja hänen kotitaloutensa ominaisuuksia. Näitä ovat esimerkiksi henkilön ikä, sukupuoli, koulutus ja lasten määrä kotitaloudessa. Työhön liittyvillä tekijöillä puolestaan tarkoitetaan henkilön työn piirteitä, kuten työn osa-aikaisuutta tai kokoaikaisuutta sekä työsuhteen määräaikaaisuutta tai vakinaisuutta. Monet muutkin eri tekijät voivat vaikuttaa henkilöiden liikkuvuuteen, kuten yleinen talouden tila ja erilaiset instituutiot (Bachmann, Bechara & Vonnahme, 2017, 2, 9). Tässä tutkielmassa liikkuvuutta tarkastellaan kuitenkin yksilön näkökulmasta, minkä vuoksi keskitytään tarkastelemaan nimenomaan yksilöön liittyvien sosiodemografisten ominaisuuksien ja työhön liittyvien tekijöiden vaikutusta ammatilliseen liikkuvuuteen. Tarkoituksena on erityisesti selvittää, missä määrin kyseiset tekijät vaikuttavat ammatilliseen liikkuvuuteen Suomessa aikavälillä 2004–2016. Viimeisin katsaus ammatillisesta liikkuvuudesta Suomessa on Ahon, Virjon ja Koposen (2009) tekemä tutkimus, eikä tuoreempaa katsausta ammatillisesta liikkuvuudesta Suomen työmarkkinoilla ole toistaiseksi tehty. Tämän tutkielman tarkoituksena onkin lisätä ajankohtaista tietoa Suomen työmarkkinoista ammatillisen liikkuvuuden näkökulmasta. Tämän lisäksi tutkielmassa tehdään kansainvälistä vertailua vertaamalla Suomen ammatillista liikkuvuutta ja siihen vaikuttavia tekijöitä kuuden muun Euroopan maan vastaaviin tuloksiin. Kansainvälinen vertailu on mahdollista, koska Suomen aineistolle tehtävät tarkastelut toteutetaan toisintamalla Eurofoundin (2017) tekemää ammatillisen liikkuvuuden tutkimusta kuudelle muulle Euroopan maalle (Ranska, Italia, Puola, Espanja, Ruotsi ja Britannia). Tällöin Suomen aineistolle saatavat tulokset ovat vertailtavissa Eurofoundin (2017) tutkimuksessa saatuihin muiden maiden tuloksiin. Tarkastelun aikaväliksi valikoituivat vuodet 2004–2016 EU-SILC-paneeliaineiston saatavuuden perusteella. EU-SILC-aineiston kerääminen on aloitettu vuonna 2004 ja myös Suomen osalta ensimmäiset havainnot ovat vuodelta 2004 (Eurostat, 2016, 16–17). Tämän tutkielman tekohetkellä aineisto ulottuu vuoteen 2016 saakka, mikä puolestaan rajaa tarkasteltavan aikavälin loppupään.

Tutkielmassa keskitytään lisäksi siihen, miten sosiodemografiset ominaisuudet ja työhön liittyvät tekijät vaikuttavat nuorten ammatilliseen liikkuvuuteen Suomessa. Tarkoituksena on tarkastella nuoria yhtenä työvoiman ryhmänä ja arvioida, mitkä tekijät erityisesti vaikuttavat nuorten ammatilliseen liikkuvuuteen. Nuorilla tarkoitetaan tässä tutkielmassa 16–29-vuotiaita henkilöitä.

Nuorten ammatillisen liikkuvuuden ja siihen vaikuttavien tekijöiden tutkiminen on erityisen kiinnostavaa, koska nuorten on lähes poikkeuksetta havaittu liikkuvan työmarkkinoilla enemmän kuin vanhempien henkilöiden. Nuoret ovat siis ammatillisesti, ja usein monin muinkin tavoin mitattuna, kaikkein eniten liikkuva ikäryhmä työmarkkinoilla (Bachmann ym., 2017, 6; Kambourov & Manovskii, 2008, 57; Shniper, 2005, 30; Aho ym., 2009, 54–63). Tämän vuoksi on kiintoisaa tutkia, poikkeavatko liikkuvuuteen vaikuttavat tekijät nuorilla keski-ikäisten liikkuvuuteen vaikuttavista tekijöistä. Nuoret mitä todennäköisimmin eroavat vanhemmasta ikäryhmästä, koska elämäntilanteet nuorilla ja vanhoilla ovat hyvin erilaiset. Tämän vuoksi nuoria verrataan lähempänä heidän ikäryhmäänsä oleviin keski-ikäisiin ja tarkastellaan näiden kahden ryhmän välillä mahdollisesti esiintyviä eroja liikkuvuudessa. Koska nuoret ovat kaikkein eniten liikkuva ikäryhmä työvoimasta, vaikuttaa nuorten ammatillinen liikkuvuus myös yleiskuvaan koko työmarkkinoiden ammatillisesta liikkuvuudesta. Tämän vuoksi on tärkeää ja kiintoisaa tarkastella nuoria omana ryhmänään sekä tunnistaa ne tekijät, jotka määrittävät erityisesti nuorten liikkuvuutta.

Ammatillinen liikkuvuus on tärkeä teollistuneiden maiden työmarkkinoihin liittyvä ominaisuus (Bachmann ym., 2017, 1). Tutkielman aihe on tärkeä niin yksilön, yritysten kuin yhteiskunnankin kannalta, sillä työvoiman tehokas ja mahdollisimman hyvä kohdentuminen työmarkkinoilla eri ammatteihin vaikuttaa yksilön hyvinvointiin, yritysten menestymiseen ja yhteiskunnan toimivuuteen. Ammatillinen liikkuvuus vaikuttaa työvoiman allokaatioon työmarkkinoilla, ja yksilön näkökulmasta tällä on merkitystä työnteon kautta saavutettaviin ansaintamahdollisuuksiin. Yksilön näkökulmasta työntekijän ja työnantajan parempi yhteensopivuus voi johtaa parempaan palkkaan ja menestymiseen työmarkkinoilla. (Groes, Kircher & Manovskii, 2015, 659–661.) Toisaalta, jos ammatilliseen liikkuvuuteen liittyy ammattispesifin pääoman menetystä, voi liikkuvuus johtaa alhaisempaan palkkaan työmarkkinoilla ammattikohtaisen palkkapreemion menetyksen vuoksi (Kambourov & Manovskii, 2009a, 69–75). Korkea ammatillinen liikkuvuus voi siten näyttäytyä yksilöille kasvavana epävarmuutena työmarkkinoilla (Bachmann ym., 2017, 1). Ammatillinen liikkuvuus vaikuttaa yksilön työmarkkinoilla menestymiseen ja sosioekonomisen liikkuvuuden mahdollisuuksiin (Moscarini & Thomsson, 2007, 807). Yksilön liikkuvuuskäyttäytymisen ja siihen vaikuttavien tekijöiden ymmärtäminen on tärkeää, jotta voidaan arvioida yksilön menestymistä työmarkkinoilla (Theodossiou & Zangelidis, 2009, 567). Ammatillisella liikkuvuudella voi olla negatiivinen tai positiivinen vaikutus yksilöihin ja heidän koko elinkaaren tuloihinsa työmarkkinoilla (Bachmann ym., 2017, 1). Ammatillinen liikkuvuus vaikuttaa merkittävästi myös yrityksiin työvoiman vaihtuvuuden ja yksilöiden urakehitysten myötä. Yritykset voivat hyötyä ammatillisesta liikkuvuudesta työntekijän yritykseen paremman yhteensopivuuden kautta, jolloin työntekijän

aiheuttamat työvoimakustannukset laskevat (Kwon & Meyersson Milgrom, 2014, 165–166). Yrityksille kustannuksia saattaa puolestaan aiheuttaa osaavan työvoiman menetys (Bachmann ym., 2017, 1). Yhteiskunnan kannalta ammatillisen liikkuvuuden avulla voidaan helpottaa sopeutumista työmarkkinoilla tällä hetkellä tapahtuvaan digitalisaation ja teknologisen kehityksen aiheuttamaan rakenteelliseen muutokseen (Cortes & Gallipoli, 2018, 310). Ammattien luonteen muuttuessa teknologisen kehittymisen ja digitalisaation myötä on tärkeää ymmärtää, mitkä tekijät ammatilliseen liikkuvuuteen vaikuttavat. Osaamisvaatimukset eri työtehtävissä muuttuvat ja erityisesti rutiiniluonteisia työtehtäviä sisältävien ammattien kysyntä laskee (Cortes, 2016, 82–88). Tällöin uuteen ammattiin siirtyminen voi olla välttämätöntä yksilön työllisyyden takaamiseksi (Aho ym., 2009, 5). Yhteiskunnan kannalta ammatillisella liikkuvuudella on siis vaikutusta työmarkkinoiden tehokkuuteen ja aggregaattitason tuottavuuteen, mutta toisaalta myös yksilöiden välisiin tuloeroihin (Bachmann ym., 2017, 1). Mikäli liikkuvuus työmarkkinoilla on tehokasta eli parantaa yhteensopivuuden laatua työntekijän ja työnantajan välillä, liikkuvuus on positiivinen ilmiö myös yhteiskunnan kannalta (Borjas, 2013, 360). Ammatillisesta liikkuvuudesta laskettavista brutto- ja nettoliikkuvuusasteista voidaan päätellä, onko taloudessa ylipäätään mahdollisesti meneillään rakenteellista muutosta ja jos on, kuinka merkittävää tämä rakennemuutos on (Bachmann ym., 2017, 7).

Tutkielman empiirinen osio toteutetaan Euroopan Unionin tulo- ja elinolotilastolla (EU-SILC – European Union Statistics on Income and Living Conditions) multinomiaalisia logit -malleja käyttäen. Aineistoa täydennetään European Jobs Monitor Databasesta saatavalla palkka-aineistolla ja Eurostatista saatavalla aineistolla Suomen työttömyysasteista. EU-SILC-aineistosta käytetään tässä tutkielmassa yksilötason pitkittäisaineistoja. Sosiodemografisten ominaisuuksien ja työhön liittyvien tekijöiden vaikutusta ammatilliseen liikkuvuuteen tarkastellaan multinomiaalisten logit -mallien avulla neljällä periodilla: 2006–2007, 2009–2010, 2012–2013 ja 2015–2016. Tutkimus toteutetaan replikoimalla Eurofoundin (2017) tekemää ammatillisen liikkuvuuden tutkimusta kuudelle muulle Euroopan maalle (Ranska, Italia, Puola, Espanja, Ruotsi ja Britannia). Suomen tuloksia verrataan Eurofoundin (2017) muille Euroopan maille saamiin tuloksiin. Lisäksi empiirisessä osiossa EU-SILC-aineiston pitkittäisaineistoista koostetaan koko tarkasteltavan aikavälin 2004–2016 kattava aineisto. Tämän aineistojen yhdistämisen etuna on se, että havaintojen määrä estimoitavissa malleissa kasvaa, jolloin tarkastelujen luotettavuuden voidaan nähdä paranevan. Tällä kaikki vuodet kattavalla aineistolla tehdään kustakin selitettävän muuttujan luokasta yksi malli, mikä helpottaa tulosten luettavuutta. Aineistolla tehdään mallit erikseen nuorille ja keski-ikäisille, jolloin pystytään tarkastelemaan eri tekijöiden vaikutusta nuorten liikkuvuuteen ja vertaamaan tuloksia keski-ikäisille

tehdyn mallin tuloksiin. Lisäksi muodostetaan kaikkien muuttujien interaktiot ikä-muuttujan kanssa ja estimoidaan vielä nämä interaktiomallit, jotta saadaan selville ikäryhmien välisten erojen tilastollinen merkitsevyys. Koska raja-alue pelkästään nuorten tarkasteluun rajaa luonnollisesti myös aineiston kokoa, tarkastelut nuorille erikseen päädyttiin tekemään nimenomaan tästä yhdistetystä aineistosta riittävän havaintomäärän takaamiseksi. Yhdistetyssä aineistossa havaintoja jää runsaasti ikäryhmän rajauksen jälkeenkin, kun taas periodeille erikseen tehtävissä aineistoissa havaintojen määrä olisi rajautunut melko pieneksi rajoittaen tulosten luotettavuutta.

Aiempien tutkimusten valossa kirjallisuudessa ei vallitse yhtä yleistä näkemystä siitä, onko ammatillinen liikkuvuus työmarkkinoilla positiivinen vai negatiivinen ilmiö. Toisaalta ammatillisen liikkuvuuden nähdään vaikuttavan positiivisesti työntekijän ura- ja palkkakehitykseen työntekijöiden siirtyessä keskimäärin nykyistä parempiin ammatteihin (Sicherman & Galor, 1990, 187). Toisaalta ammatin vaihdon yhteydessä on havaittu tapahtuvan inhimillisen pääoman menetystä, mikä voi haitata työntekijän ura- ja palkkakehitystä (Kambourov & Manovskii, 2009a, 69–75; Zangelidis, 2008, 428–433). Kambourov ja Manovskii (2009b) ovat myös löytäneet viitteitä ammatillisen liikkuvuuden ja palkkaepätasa-arvon välisestä yhteydestä. Tutkimuksen mukaan suuret palkkaerot ammattien välillä saattavat kannustaa liikkuvuuteen (Kambourov & Manovskii, 2009b, 731–733). Tässä tutkielmassa ammatillisen liikkuvuuden positiivista tai negatiivista vaikutusta arvioidaan sillä, johtaako ammatillinen liikkuvuus korkeampaan vai matalampaan palkkaan kuin henkilön edellisessä ammatissa.

Ammatillisen liikkuvuuden määritelmä riippuu pitkälti siitä, minkä tyyppistä ammatillisen liikkuvuuden tutkimusta tarkastellaan. Useissa tutkimuksissa henkilön määritellään liikkuvan ammatillisesti, mikäli ammattia vaihtaessa hän vaihtaa samanaikaisesti myös työpaikkaa (ks. esim. Bachmann ym., 2017; Longhi & Brynin, 2010). Edellytyksenä ammatilliselle liikkuvuudelle on siis ammattiluokan vaihtumisen lisäksi työpaikan vaihto. Ammatillinen liikkuvuus voidaan myös määritellä yksinkertaisesti siten, että henkilö vaihtaa ammattia. Ammatit määritellään tutkimuksissa käyttäen jotakin ammattiluokitusta, jolloin ammatillista liikkuvuutta tapahtuu ammattikoodin vaihtuessa. Ammatillisen liikkuvuuden tarkka määritelmä vaihtelee tässä tutkielmassa hieman tarkasteltavasta osiosta riippuen. Liikkuvuuden määritelmän muodostamiseen käytetään tutkielmassa kuitenkin kauttaaltaan samoja elementtejä. Perustana ammatilliselle liikkuvuudelle käytetään tässä tutkielmassa EU-SILC-aineistosta saatavilla olevaa kansainvälisen ammattiluokituksen eli ISCO-luokituksen (International Standard Classification of Occupations) kaksinumerotasoa.

Tämän tutkielman rakenne muodostuu seuraavasti. Luvussa kaksi esitetään ammatillisen liikkuvuuden teoriaa sekä yleisesti että nuorten näkökulmasta. Lisäksi käsitellään lyhyesti teoriaa työmarkkinatilojen välisestä liikkuvuudesta. Luvussa kolme käydään läpi keskeisimmät aiemmat empiiriset tutkimukset aiheesta. Luvussa neljä esitetään tarkemmin tutkielmassa käytettävä aineisto ja menetelmät. Luvussa luodaan myös yleiskatsaus ammatilliseen liikkuvuuteen Suomen työmarkkinoilla vuosina 2004–2016. Luvussa viisi esitetään estimoitavien mallien tulokset. Lopuksi luvussa kuusi tehdään yhteenvetoa tutkielman keskeisistä tuloksista, minkä lisäksi esitetään tutkimuksen rajoitteet ja joitakin jatkotutkimusehdotuksia aiheeseen.

2 TEORIA

2.1 Inhimillisen pääoman teoria

Työmarkkinoita käsittelevissä taloustieteen perusteorioissa työvoiman liikkuvuutta työmarkkinoilla ei juurikaan huomioida. Perusteorioiden mukaan kilpailullisilla markkinoilla työntekijöiden ansaitsemat palkat ovat yhtä suuria työntekijöiden rajatuottavuuden kanssa. Palkat ja työntekijöiden rajatuottavuudet ovat saman suuruisia kaikissa yrityksissä. Työntekijän näkökulmasta hän saa siten saman palkan yrityksestä riippumatta. Yritykset puolestaan saavat uuden työntekijän ilman kustannuksia, mikäli joku yrityksen työntekijöistä irtisanoutuu. Tässä teoriakehikossa työntekijöiden liikkuvuudella ei ole näin ollen merkitystä. (Becker, 1975, 29.) Todellisuudessa työmarkkinoilla kuitenkin tapahtuu paljon liikkuvuutta ja liikkuvuus on yksi tärkeä työmarkkinoita määrittävä tekijä (Borjas, 2013, 350, 354). Liikkuvuudesta työmarkkinoilla tulee myös teorian kannalta merkittävää, kun otetaan huomioon, että liikkuvuudesta koituu mahdollisesti kustannuksia markkinoiden eri osapuolille (Becker, 1975, 29).

Inhimillinen pääoma on yksilön tietoa, taitoja ja kyvykkyyttä (Borjas, 2013, 235). Työntekijöillä voidaan ajatella olevan kahdenlaista inhimillistä pääomaa: yleistä ja spesifiä. Yleisen inhimillisen pääoman nähdään tavallisesti koostuvan henkilön koulutuksesta ja työmarkkinakokemuksesta (Cortes & Gallipoli, 2018, 281; Poletaev & Robinson, 2008, 408–409). Yleinen inhimillinen pääoma lisää henkilön tuottavuutta ja sitä kautta myös tuloja työmarkkinoilla yleisesti (Becker, 1975, 19–20). Yleistä inhimillistä pääomaa voidaan hyödyntää työmarkkinoilla riippumatta ammatista. Spesifi inhimillinen pääoma on puolestaan johonkin tehtävään tai ammattiin liittyvää, eikä sitä välttämättä voida muissa tehtävissä tai ammateissa hyödyntää. (Cahuc & Zylberberg, 2004, 70.) Inhimillisen pääoman teoria pohtiikin, missä määrin spesifi inhimillinen pääoma on siirrettävissä työmarkkinoilla ja millaista spesifi inhimillinen pääoma itseasiassa on.

Työsuhteen alussa kumpikaan työmarkkinaosapuoli ei ole investoinut taitoihin, jotka ovat spesifejä kyseiselle työlle tai ammatille, joten vahvaa sidettä työnantajan ja työntekijän välille ei ole vielä muodostunut (Borjas, 2013, 356). Mikäli spesifi pääoma on yrityskohtaista, yrityksessä vietetyn ajan ja kertyneen yritysspesifin pääoman myötä työntekijän tuottavuus kyseisessä yrityksessä kasvaa (Becker, 1975, 26–27). Yritys ja työntekijä jakavat spesifin investoinnin kustannukset ja hyödyt, jolloin työntekijälle maksettava palkka on alle työntekijän rajatuottavuuden, mutta suurempi kuin kokemattoman työntekijän. Yritysspesifin pääoman ansiosta työntekijä on siis yritykselle

arvokkaampi kuin uusi työntekijä, koska kokeneemman työntekijän tuottavuus yrityksessä ylittää hänelle maksettavan palkan suuruuden. Työntekijän näkökulmasta hänelle maksettava palkka on kertyneen spesifin inhimillisen pääoman ansiosta puolestaan parempi kuin mitä hän muualla ansaitsisi. Tämän seurauksena työpaikassa pitkään olleella työntekijällä on pienempi todennäköisyys tulla irtisanotuksi tai irtisanoutua itse kuin työpaikassa vain lyhyen ajan olleella työntekijällä. (Borjas, 2013, 356.)

Työmarkkinoilla on yleisesti havaittu tulojen kasvavan iän myötä (Becker, 1975, 16). Inhimillisestä pääomasta johtuen samassa työssä tai ammatissa pysyvillä onkin inhimillisen pääoman teorian mukaan iän myötä vähenevällä tahdilla nousevat tulot (Borjas, 2013, 358). Inhimillisen pääoman teorian mukaan keskimääräinen palkka kasvaa iän myötä, koska vanhemmat työntekijät ovat kerenneet kerryttää enemmän inhimillistä pääomaa kuin nuoremmat työntekijät, mikäli työntekijät ovat muilta ominaisuuksiltaan samanlaisia (Burdett, 1978, 219). Työntekijöillä ja yrityksillä, jotka ovat sitoutuneet pitkäaikaiseen työsuhteeseen, on kannustin investoida spesifeihin taitoihin. Koska työntekijät maksavat osan investoinnin kustannuksista ja keräävät osan tuotoista, palkan kasvu on jyrkempää niissä työpaikoissa ja ammateissa, joissa tehdään suhteellisen suuria spesifejä pääomainvestointeja eli pidempiä työuria. Näin ollen työntekijän tulot eivät riipu vain kokonaistyömarkkinakokemuksesta vaan myös työsuhteen pituudesta nykyisessä työssä tai ammatissa. Sen sijaan niillä, jotka liikkuvat työmarkkinoilla, palkan kehitys on todennäköisesti katkonaisempaa. Työntekijä saattaa kokea palkan kasvua tai palkan menetyksiä ammatin vaihdon yhteydessä. (Borjas, 2013, 357–359.) Täysin spesifi pääoma ei ole millään tavalla hyödynnettävissä muissa yrityksissä tai ammateissa, mikäli työntekijä vaihtaa työpaikkaa tai ammattia. Näin ollen liikkuvuuden myötä myöskään palkka ei ole samalla tasolla kuin ennen liikkuvuutta. Inhimillisen pääoman teorian mukaan työmarkkinoilla liikkuvuuden ja siten spesifin pääoman menettämisen myötä työntekijän palkka laskee. (Becker, 1975, 26–29.)

Inhimillistä pääomaa käsittelevässä kirjallisuudessa ei vallitse täyttä yksimielisyyttä spesifin inhimillisen pääoman luonteesta. Tutkimus ja sitä myötä alan kirjallisuus spesifistä inhimillisestä pääomasta onkin kehittynyt ajan myötä. Spesifiä inhimillistä pääomaa käsittelevässä kirjallisuudessa esitetään alun perin inhimillisen pääoman olevan yrityskohtaista ja tutkimusta tehdään tämän oletuksen pohjalta (ks. esim. Mortensen, 1978; Hashimoto, 1981). Inhimillinen pääoma on yrityskohtaista, eikä siksi ole siirrettävissä yritysten välillä (Mortensen, 1978, 582–583). Neal (1995) ja Parent (2000) kuitenkin esittävät, että inhimillinen pääoma on ennemminkin toimialaspesifiä kuin yritysspesifiä. Aiempien yritysspesifiin pääomaan viittaavien löydösten argumentoidaan johtuneen siitä, että toimialaspesifiä pääomaa ei ole otettu tutkimuksissa huomioon (Neal, 1995, 654).

Inhimillistä pääomaa tuhoutuu näiden tutkimusten mukaan siis ennemminkin toimialan kuin yrityksen vaihtuessa. Kambourov ja Manovskii (2009a) puolestaan osoittavat, että inhimillinen pääoma on suurelta osin ammattikohtaista eikä yrityskohtaista tai toimialakohtaista, ja inhimillisen pääoman tuhoutuminen liittyy ammatin vaihtoon toimialan ja yrityksen sijasta. Ammattispesifi inhimillinen pääoma eroaa esimerkiksi työpaikkaspesifistä inhimillisestä pääomasta siinä mielessä, että ammattispesifi pääoma on pääosin siirrettävissä työpaikkojen välillä, mikäli työntekijän ammatti säilyy samana. Pelkästään työpaikan vaihto ei siten kuvaa inhimillisen pääoman menetystä. (Kambourov & Manovskii, 2009a, 64.) Ammatin vaihdon vaihtoehtoiskustannus nousee työsuhteen pituuden kasvaessa, mikäli työntekijöiden inhimillinen pääoma kasautuu ammatillisen kokemuksen myötä (Kambourov & Manovskii, 2008, 18). Mikäli spesifi pääoma on ammattikohtaista, ammattispesifeihin taitoihin investoiminen on tärkeä palkkoja määrittävä tekijä (Shaw, 1984, 319–320; Shaw, 1987, 702–703).

Viimeisin lisäys keskusteluun spesifistä inhimillisestä pääomasta alan kirjallisuudessa on esitys siitä, että inhimillinen pääoma on tehtäväkohtaista ja riippuu ammattien tehtävien luonteesta (Cortes & Gallipoli, 2018; Poletaev & Robinson, 2008). Inhimillinen pääoma liittyy näiden tutkimusten mukaan pikemminkin osaamisportfolioihin ja niiden muuttumiseen työpaikan vaihdon yhteydessä kuin toimiala- tai ammattikoodien vaihtumiseen (Poletaev & Robinson, 2008, 378). Ammatin vaihtoon saattaa lähtö- ja tuloammateista riippuen liittyä joko suuria tai ainoastaan pieniä muutoksia ammattien tehtäväsisällöissä. Mikäli inhimillinen pääoma on tehtäväspesifiä, sen siirtäminen ammatista toiseen pitäisi olla ainakin jossain määrin mahdollista, jos lähtö- ja tuloammattien tehtäväsisällöt ovat lähellä toisiaan. (Cortes & Gallipoli, 2018, 276.) Tämän näkemyksen mukaan ammatillisessa liikkuvuudessa ei siten tuhoutuisikaan yhtä paljon spesifiä inhimillistä pääomaa kuin aikaisempien tutkimusten mukaan on ajateltu. Toimiala- ja ammattikoodit pystyvät poimimaan osan tästä osaamisportfolioiden sisältämästä informaatiosta, mutta eivät kaikkea. Ainakin osa spesifistä inhimillisestä pääomasta olisi siten siirrettävissä ammattien välillä. (Poletaev & Robinson, 2008, 387–390, 416.)

Kuten edellä on esitetty, spesifin inhimillisen pääoman luonteesta on kirjallisuudessa esiintynyt useita eri näkemyksiä. Vaikka tieto spesifistä inhimillisestä pääomasta on ajan myötä tarkentunut, ei alalla vallitse edelleenkään täyttä yksimielisyyttä siitä, millaista spesifi inhimillinen pääoma on. Näitä kaikkia näkemyksiä kuitenkin yhdistää se, että liikkuvuuteen työmarkkinoilla nähdään liittyvän jonkinlaista spesifin inhimillisen pääoman tuhoutumista. Jonkun verran myös ammatillinen liikkuvuus siten todennäköisesti tuhoaa työntekijöiden spesifiä inhimillistä pääomaa. Myös katkokset työmarkkinakokemuksen kerryttämisessä vaikuttavat negatiivisesti spesifin inhimillisen pääoman kertymiseen, vaikka sen luonteesta ei täyttä yksimielisyyttä vallitsekaan (Theodossiou & Zangelidis,

2009, 567). Inhimillisen pääoman kasautuminen saattaa myös osaltaan selittää liikkuvuuden vähenemistä iän myötä, sillä inhimillistä pääomaa kertyy joka tapauksessa työmarkkinoilla työkokemuksen karttuessa (Borjas, 2013, 358–359). Tämä puolestaan todennäköisesti vähentää halukkuutta vaihtaa uuteen työhön, jossa kertyneestä spesifistä pääomasta ei ole samanlaista hyötyä kuin nykyisessä työssä. Nuorilla inhimillistä pääomaa ei ole vielä kerennyt kasautua yhtä paljon kuin vanhemmilla työntekijöillä, jolloin työmarkkinaliikkuvuuden kustannuksetkaan eivät ole yhtä suuret (Borjas, 2013, 350–351).

2.2 Etsintä- ja kohtaantoteoria

Työnantajat ja työntekijät kohtaavat työmarkkinoilla ja muodostavat yksilöllisiä työsuhteita. Sekä työnantajat että työntekijät haluavat muodostaa työsuhteen, jossa työntekijä sopii työpaikkaan mahdollisimman hyvin. Mitä paremmin työntekijä sopii työpaikkaan, sitä korkeampi on työntekijän tuottavuus ja palkka, jolloin molemmat osapuolet hyötyvät. Työntekijöillä ja yrityksillä ei kuitenkaan ole todellisuudessa tarpeeksi informaatiota, jotta paras mahdollinen kohtaanto työpaikan ja työntekijän välillä voitaisiin heti muodostaa. Sekä työnantajat että työntekijät oppivat työsuhteen laadusta ajan myötä ja tekevät oppimansa perusteella uusia päätöksiä, jolloin työntekijät liikkuvat työmarkkinoilla löytääkseen itselleen paremmin sopivan työpaikan. Tämä vaihtuvuus johtaa tehokkaampaan allokaatioon korjaten työmarkkinoilla mahdollisesti esiintyvää huonoa työntekijöiden ja työnantajien yhteensopivuutta. (Borjas, 2013, 354–355.) Edellä esitetty kuvaa perinteistä työmarkkinoiden etsintä- ja kohtaantoteoriaa, jossa kohtaanto muodostuu työpaikan ja työntekijän yhteensopivuuden kautta. Teoriaa voidaan kuitenkin mukauttaa kuvaamaan myös ammatillista liikkuvuutta työmarkkinoilla.

Cortes ja Gallipoli (2018, 280–284) esittävät etsintä- ja kohtaantoteoreettisen kehikon ammatilliselle liikkuvuudelle. Teorian mukaan työmarkkinoilla on joukko työntekijöitä, jotka eroavat toistaan havaittavilta ominaisuuksiltaan. Näihin ominaisuuksiin lukeutuu myös ammatti, jossa henkilöt työskentelevät. Ammatteja on työmarkkinoilla rajallinen määrä. Työntekijät maksimoivat ammatinvalinnalla ja ammatillisella liikkuvuudella työmarkkinoilta saamaansa elinajan hyötyä. Työntekijän saama hyöty koostuu palkan lisäksi erilaisista ei-rahallisista hyödyistä, kuten yksilön ammattipreferensseistä. Ammatista saatavaan hyötyyn sisältyy siten eräänlainen yhteensopivuuskomponentti, joka kuvaa työntekijän ammattiin yhteensopivuutta preferenssien ja tuottavuuden suhteen. (Cortes & Gallipoli, 2018, 277, 280–281.)

Teoriassa työntekijöiden ajatellaan saavan useita eri työtarjouksia eri työnantajilta ja eri ammateista. Työntekijät tekevät näiden välillä ammatinvalintaa ja harkitsevat kustakin ammatista ainoastaan parasta saamaansa tarjousta, koska siitä saatava hyöty on suurin. Näiden parhaiden tarjousten välillä työntekijät tekevät ammattiin yhteensopivuuden laadun (match quality) mukaan ammatinvalintaa ja päättävät, missä ammatissa työskentelevät tällä periodilla. Ammatin vaihtamiseen liittyy kustannuksia, jotka riippuvat sekä lähtö- että tuloammattista ja siitä, miten kaukana ammatit ovat tehtäväsisällöiltä toisistaan. Kustannukset voivat liittyä joko rahallisiin tai ei-rahallisiin hyötyihin. Kustannuksiin sisältyy siten palkka, mutta myös esimerkiksi erilaiset tehokkuustappiot, jotka johtuvat uuteen ammattiin sopeutumisesta ja sen vaatimien taitojen oppimisesta. Ammatin vaihtamista harkitessaan työntekijä ottaa huomioon ammatin vaihtoon liittyvät kustannukset ja hyödyt ja vaihtaa ammattia, mikäli tuotto uudessa ammatissa on korkein kaikista mahdollisista vaihtoehdoista, kun sekä kustannukset että hyödyt huomioidaan. Optimaalinen valinta voi ammatin vaihtamisen sijasta myös yhtä hyvin olla samassa ammatissa pysyminen. Työntekijöiden liikkuvuus minkä tahansa ammattiparin välillä liittyy teorian mukaan siten ammatin vaihdon kustannuksiin ja ammattispesifeihin ominaisuuksiin. Ammatteihin valikoituminen riippuu työntekijän harkitsemasta ammattiin yhteensopivuudesta. Nämä tekijät huomioiden saadaan johdettua yhteys työntekijöiden ammatillisen liikkuvuuden ja ammattispesifien tekijöiden sekä ammatin vaihdon kustannusten välille. Teoria olettaa, että ammatin etsintään ei liity kitkatekijöitä, vaan kaikki työntekijät saavat jokaisesta ammatista useita työtarjouksia. Ammatinvaihtoa rajoittava tekijä ei siten ole työtarjousten vähyys vaan hyödyn lasku ammatin vaihtoon liittyvien kustannusten seurauksena. Teoreettista kehikkoa olisi mahdollista muokata ottamaan huomioon myös mahdollinen työtarjousten niukkuus. Malli olisi kuitenkin muilta osin samanlainen, ja ainoastaan ammatillista liikkuvuutta rajoittavat tekijät muuttuisivat. (Cortes & Gallipoli, 2018, 277–284.)

Käytännössä Cortes ja Gallipoli (2018) kuvaavat ammatit niiden tehtäväsisältöjen avulla. Tehtäväsisältöjen avulla mitataan myös ammattien erilaisuutta tai samankaltaisuutta. Ammatin vaihdon kustannukset kasvavat sitä enemmän, mitä kauempana ammattien tehtäväsisällöt ovat toisistaan. Lisäksi huomioidaan ammatin vaihdon kiinteät kustannukset, jotka määräytyvät sen mukaan, kuuluvatko lähtö- ja tuloammatit eri tehtäväluokkien pääluokkiin. Näitä pääluokkia ovat ei-rutiini-kognitiivinen, rutiini-kognitiivinen, rutiini-manuaali ja ei-rutiini-manuaali. Lisäksi otetaan huomioon ammattikohtaiset kustannukset, jotka liittyvät institutionaalisiin ammatin vaihdon esteisiin kuten ammattilupiin. Esitetylle etsintä- ja kohtaantoteorialle saadaan tukea tutkimuksen empiirisistä tuloksista yhdysvaltalaisella aineistolla vuosina 1994–2013 mitattuna. Lähtö- ja tuloammattien tehtävien erilaisuuden vaikutus ammatin vaihdon kustannuksiin on merkittävä ja kustannukset

kasvavat entisestään, mikäli ammatin vaihtoon liittyy tehtävien pääluokan vaihtuminen. Institutionaalisten kustannusten havaitaan olevan eri ammateissa eri suuruisia. Vaikka tehtäväsisältöjen löydetään olevan merkittävä ammatin vaihtamiseen liittyvä kustannus, ammatillisen liikkuvuuden kustannuksista suurin osa ei kuitenkaan ole tutkimuksen mukaan tehtäväspesifejä. Ammatin vaihtamiseen liittyy siis suurimmaksi osin sellaisia ammattispesifejä kustannuksia, joita ammattien tehtäväsisällöillä ei pystytä selittämään. (Cortes & Gallipoli, 2018, 288–294, 298–299, 311.)

Groes, Kircher ja Manovskii (2015, 674–683) muodostavat hieman erilaisen etsintä- ja kohtaantoteorian ammatillisesta liikkuvuudesta. Teorian mukaan liikkuvuutta työmarkkinoilla esiintyy, koska työntekijöillä on alkuaan rajallinen informaatio omista kyvyistään, joista he oppivat työmarkkinakokemuksen karttuessa yli ajan. Groesin ym. (2015) perusmalli ei ota huomioon esimerkiksi inhimillisen pääoman kasautumista tai ammatin vaihtamisen kustannuksia, mutta nämäkin seikat voidaan malliin sisällyttää. Teoria olettaa, että yli ajan työntekijät valitsevat ammatit, joissa he työskentelevät. Ammatteja on työmarkkinoilla rajattu määrä. Kullakin työntekijällä on jokin luontainen kyvykkyystaso, joka pysyy samana heidän koko työuransa ajan (tosin tätä oletusta voidaan myös löysätä). Työntekijöiden aikaansaama tuotoksen määrä riippuu tästä kyvykkyystasosta. Sen paremmin työntekijät kuin työnantajatkaan eivät tiedä työntekijöiden kyvykkyyttä. Työntekijöiden aikaansaama tuotos pystytään kuitenkin havaitsemaan. Työntekijöiden oletetaan havaitsevan kyvykkyystään ensimmäisen kerran koulutuksensa päättymisen jälkeen ennen työmarkkinoille siirtymistä. Ajan kuluessa ja työkokemuksen karttuessa työntekijät oppivat lisää kyvykkyyksistään. Teoria olettaa, että työmarkkinoilla ei esiinny muita kitkatekijöitä kuin epätäydellinen informaatio eli se, että työntekijöiden kyvykkyksiä ei tiedetä. Työnantajat asettavat palkat tuotoksesta riippuvaisiksi, jolloin palkka määräytyy sen mukaan, paljonko työntekijä saa tuotosta aikaan. Työntekijät puolestaan ovat riskineutraaleja ja valitsevan korkeimman palkkatason ammatin, jonka he voivat olettamallaan kyvykkyystasolla saavuttaa. Työntekijät voivat jokaisella periodilla tehdä uudelleenoptimointia ammatinvalinnan suhteen. Jokaisella periodilla työntekijä siis valitsee ammatin, josta saatava hyöty on suurin. Tätä kautta työntekijän elinajan tuotot myös maksimoituvat. Työntekijät valitsevat kullakin periodilla ammatin, jossa vaadittuun kyvykkyystasoon he uskovat oman kyvykkyytensä sopivan. Mikäli työntekijä huomaa, että hänen kykynsä ovat paremmat tai huonommat kuin sen hetkessä ammatissaan vaaditaan, hän vaihtaa paremmin todellisia kykyjään vastaavaan ammattiin. Ne työntekijät, jotka havaitsevat kykyjensä olevan huonommat kuin ammatissa vaaditaan, vaihtavat alemman tason ammattiin, jossa tuottavuus on matalammalla tasolla. Ne työntekijät, jotka puolestaan havaitsevat olevansa kyvykkäämpiä kuin ammatissa vaaditaan,

vaihtavat ylemmän tason ammattiin, jossa tuottavuus on korkeammalla tasolla. Työntekijän odotettu palkka heijastaa hänen kyvykkyyttään. Ammatin vaihtaminen on siten todennäköisempää niillä, joilla odotettu palkka kussakin ammatissa on matala tai korkea. Liikkuvuudesta tulee tämän vuoksi U:n muotoista. Pienin todennäköisyys ammatin vaihtoon on luonnollisesti niillä, joiden kyvykkyys ja odotettu palkka ovat ammatin keskitasoa. Ammatin vaihto voi tapahtua työntekijän irtisanoutumisen tai irtisanomisen kautta. (Groes ym., 2015, 674–680.)

Groesin ym. (2015) johtamasta teoriasta seuraa, että nuoremmat työntekijät vaihtavat ammattia useammin kuin vanhemmat työntekijät. Tämä johtuu siitä, että työntekijä saa informaatiota kyvykkyyksistään yli ajan. Mitä pidempään työntekijä on työmarkkinoilla ollut, sitä täsmällisempää on informaatio hänen kyvykkyyksistään. Vanhemmilla työntekijöillä todennäköisyys ammatin vaihtamiseen on puolestaan teorian mukaan vähäinen, koska työntekijän käsitys omasta kyvykkyydestä ja ammatissa vaadittavista kyvyistä sopivat todennäköisesti melko hyvin yhteen. Näistä seikoista johtuu myös se, että nuoremmilla työntekijöillä palkoissa ei ole niin paljon hajontaa kuin vanhemmilla työntekijöillä. Tieto nuorten kyvykkyydestä ei ole vielä kovin täsmällinen, joten nuoret ansaitsevat samankaltaisia palkkoja toistensa kanssa. Ammatin vaihtajien palkka verrattuna samassa ammatissa pysyviin riippuu puolestaan ammatin vaihdon laadusta. Ne työntekijät, jotka vaihtavat alemman tason ammattiin, ansaitsevat keskimäärin pienempää palkkaa kuin lähtöammattissa pysyvät työntekijät. Ne työntekijät, jotka taas vaihtavat ylemmän tason ammattiin, ansaitsevat keskimäärin enemmän kuin lähtöammattissa pysyvät työntekijät. Tutkimuksessa raportoidaan, että tanskalaisella aineistolla vuosina 1995–2002 tarkasteltuna liikkuvuus on juurikin U:n muotoista riippuen työntekijän asemasta ammatin sisäisessä palkkajakaumassa. Ammatin sisäisessä palkkajakaumassa vähemmän tienaat vaihtavat todennäköisesti ammatteihin, joiden keskimääräinen palkkataso on lähtöammattia alemmalla tasolla. Ammatin sisäisessä palkkajakaumassa enemmän tienaat vaihtavat todennäköisesti ammatteihin, joiden keskimääräinen palkkataso on lähtöammattia korkeammalla tasolla. (Groes ym., 2015, 664, 668, 680–683.)

Perinteisissä etsintä- ja kohtaantoteorioissa oletetaan yleensä, että työllinen työnhakija hyväksyy ainoastaan sellaisen työtarjouksen, jonka palkka ylittää hänen tämänhetkisen työnsä palkan (Burdett, 1978, 212, 216). Cortesin ja Gallipolin (2018) kuvaamassa ammatin vaihdon etsintä- ja kohtaantoteoriassa ammatin vaihtamisen hyötyihin luetaan kuitenkin palkan lisäksi ei-rahalliset hyödyt, mikä on tämän teorian etu perinteisiin teorioihin verrattuna. Työntekijän palkka saattaa siten ammatin vaihdon yhteydessä jopa laskea, jos muut ammatin vaihdosta saatavat hyödyt ylittävät ammatin vaihdon kustannukset (Cortes & Gallipoli, 2018, 280–281). Groesin ym. (2015) teoriassa puolestaan työntekijän saamaa hyötyä kuvataan nimenomaan palkkojen avulla. Teoriassa kuitenkin

esitetään, että työntekijä voi vaihtaa myös alemman palkkatason ammattiin, mikäli hänen kyvykkyytensä sopii siihen paremmin. Huomionarvoista tässä teoriassa on myös, että korkea palkka ei välttämättä kerro hyvästä ammattiin yhteensopivuudesta, vaan itseasiassa viittaa ennemminkin huonoon työntekijän ja ammatin kohtaantoon. (Groes ym., 2015, 679.)

2.3 Job shopping -teoria ja nuorten ammatinvalinta

Job shopping -teoria käsittelee periaatteessa nuorten ammatillista liikkuvuutta työpaikkaliikkuvuuden näkökulmasta. Teoriaan viitataan kuitenkin useissa ammatillisen liikkuvuuden tutkimuksissa, joten sen voidaan nähdä koskevan myös nuorten ammatillista liikkuvuutta (ks. esim. Longhi & Taylor, 2013; Moscarini & Thomsson, 2007). Job shopping -teorian mukaan nuoret työntekijät liikkuvat työpaikkojen ja ammattien välillä enemmän kuin vanhemmat työntekijät. Teoria on saanut alkunsa Johnsonin (1978) kehittämästä mallista. Ideana Johnsonin (1978) teoriassa on, että uran alkuvaihetta kuvaa töiden tai ammattien niin sanottu osteluvaihe (job shopping), jolloin työntekijät kokeilevat erilaisia ammatteja ja liikkuvat paljon työmarkkinoilla. Ainoastaan kokeilemalla voidaan teorian mukaan päästä selville siitä, millaiseen työhön työntekijä on sopiva. Työntekijän kyvyt ja mieltymykset käyvät ilmi vasta sen jälkeen, kun kyseisestä ammatista on jonkun verran kokemusta. Ammatista toiseen vaihtamista esiintyy juuri sen vuoksi, että työntekijät etsivät itselleen sopivaa ammattia, eivätkä pysty etukäteen tietämään suoriutumistaan tai omia mieltymyksiään työmarkkinoilla. (Johnson, 1978, 261.)

Johnsonin (1978) teorian työmarkkinoita kuvaavat epävarmuus ja epätäydellinen informaatio. Teoria pyrkii selventämään elinaikansa tuloja maksimoivien työntekijöiden käytöstä. Työntekijä on tietämätön omista preferensseistään, kyvyistään ja eri töiden työoloista. Näiden tekijöiden vuoksi työntekijällä on myös epävarmuus eri töistä saatavista tuotoista. Teorian yksinkertaisilla työmarkkinoilla on ainoastaan kaksi työtä, joiden välillä työntekijä tekee valintaa. Työura on jaettu kahteen yhtä pitkään periodiin, joten työntekijä voi vaihtaa työpaikkaa ainoastaan ensimmäisen periodin lopussa. Työntekijän täytyy siten tehdä päätös, kumpaa työtä hän kokeilee ensimmäisenä. Lisäksi ensimmäisen periodin lopussa työntekijän täytyy päättää, haluaako hän liikkua työmarkkinoilla vai ei. Työstä saadut palkkiot koostuvat kahdesta osasta: työntekijän yleisestä kyvykkyydestä työmarkkinoilla ja työntekijän työspesifistä kyvykkyydestä. Työntekijä ei pysty havaitsemaan näiden kahden komponentin arvoa ennen työhön menemistä. Työntekijä tietää kuitenkin työmarkkinoilta yleensä saatavan keskimääräisen tuoton eli odotetun tuoton ja sen, että yleisestä kyvykkyydestä työmarkkinoilla palkitaan eri tavalla eri töissä. Kun työntekijä on kokeillut

yhtä työtä, hän tietää työstä saadut kokonaistuotot ja voi liikkua työmarkkinoilla kahdesta syystä. Ensinnäkin työntekijä saattaa nyt tietää paremmin hänen yleisistä työmarkkinakyvyistään. Tämän havaittuaan työntekijä voi siirtyä joko alemman kyvykkyyden ammattiin, mikäli hän kokee kyvykkyytensä olevan alhainen tai korkeamman kyvykkyyden ammattiin, mikäli kokee kyvykkyytensä olevan korkea. Tätä kutsutaan teoriassa oppimisesta johtuvaksi liikkuvuudeksi. Työntekijä voi toisaalta kokea olleensa epäonnekas ja valinneensa ensimmäisellä periodilla työn, joka on hänelle epäsopiva. Työntekijän työspesifit kyvykkyydet eivät välttämättä sovi ensimmäisen periodin työhön, jolloin hän haluaa etsiä itselleen uuden työn. Tätä kutsutaan teoriassa etsintäliikkuvuudeksi. (Johnson, 1978, 261–263.)

Työntekijöiden oletetaan lisäksi olevan riskineutraaleja. Teorian mukaan riskineutraalit työntekijät valitsevat ensimmäisellä periodilla riskisemmän työn eli työn, jonka palkkojen varianssi on suurin. Työntekijät vaihtavat ammattia ainoastaan, jos havaitsevat palkkansa olevan keskimääräistä palkkatasoa pienempi. Tästä seuraa, että ensimmäisellä periodilla samankaltaisten työntekijöiden palkkojen hajonta on suurempi kuin toisella periodilla. Job shopping -ilmiön seurauksena palkkojen hajonnan tulisi vähentyä toisella periodilla. Teoria olettaa, että liikkuvuuteen työmarkkinoilla ei liity kustannuksia. Mikäli liikkuvuudella on kustannuksia, kuten kouluttautumiskustannukset uudessa työssä, pienenee liikkuvuuden todennäköisyys uuden työn odotettujen tuottojen laskiessa. (Johnson, 1978, 263–268.)

Lisäksi Johnsonin (1978, 270) perusteorian laajennus kertoo koulutuksen vaikutuksesta liikkuvuuteen. Koulutus nähdään teoriassa välineenä, joka antaa työntekijöille informaatiota heidän kyvykkyyksistään. Koulutuksen myötä työntekijät pystyvätkin siis havaitsemaan jotain kyvykkyydestään ennen työmarkkinoille osallistumistaan, toisin kuin perusteoria olettaa. Tämä puolestaan vähentää työssä oppimisen merkitystä työntekijän kyvykkyydestä. Mikäli koulutuksen perusteella selviää, että työntekijä on keskimääräistä kyvykkäämpi, hän aloittaa työuransa ammatissa, joka palkitsee tästä kyvykkyydestä eniten. Työntekijä valitsee koulutuksen ansiosta ensimmäisellä periodilla todennäköisemmin kyvykkyyttään vastaavan työn ja hänen työmarkkinoilla liikkuvuuden todennäköisyytensä laskee. Koulutuksella on siis teorian mukaan liikkuvuutta vähentävä vaikutus. Koulutus myös jakaa työntekijät todennäköisemmin alhaisen kyvykkyyden ja korkean kyvykkyyden ammatteihin heti ensimmäisellä periodilla. Koska koulutus lisää tietoa työntekijöiden kyvykkyydestä, valitsevat työntekijät ensimmäisellä periodilla kuitenkin keskimäärin parempipalkkaisemman työn kuin ilman koulutusta. (Johnson, 1978, 270.)

Viscusi (1980) lisää job shopping -teoriaan liittyen, että työstä saatavat hyödyt voivat olla rahallisia tai ei-rahallisia. Oppimisen mahdollisuus ja mahdollisuus mukautumiseen työmarkkinoilla saavat uransa alkuvaiheessa olevat työntekijät kokeilemaan erilaisia vaihtoehtoja työmarkkinoilla. Työntekijät tekevät alkuaan riskisempiä uravalintoja, koska potentiaaliset hyödyt ovat suuremmat mitä suuremman riskin he ottavat. Kuitenkin mitä enemmän työntekijällä on todellista tietoa työmarkkinoilta, sitä vähemmän houkutteleva on riskinen vaihtoehto. (Viscusi, 1980, 612–613.)

Myös Jovanovic (1979) kuvaa uran alkuvaiheen liikkuvuutta työmarkkinoilla job shopping -tyyppisenä ilmiönä. Työhön sopivuus on jälleen kokemuseräistä, eli sopivuus työhön täytyy kokea työssä ollessa, eikä sitä voi etukäteen ennustaa. Teorian mukaan työntekijät eivät liiku työmarkkinoilla, mikäli heidän tuottavuutensa työssä on korkea. Mikäli työntekijät kuitenkin havaitsevat tuottavuutensa olevan matala, tapahtuu liikkuvuutta työmarkkinoiden sisällä. Teoriassa oletetaan, että jokaisen työntekijän tuottavuusjakauma eri töiden välillä on erilainen ja muuttumaton. Työnantajat puolestaan tarvitsevat eri tuottavuustason työntekijöitä, eli ongelma työmarkkinoilla on eri osapuolten optimaalisen kohtaannon saavuttaminen. Teoriassa työntekijöiden palkka on heidän työssä aikaansaamansa rajatuotoksen suuruinen. Kullekin työntekijälle maksetaan siis palkkaa hänen tuottavuutensa mukaan. Teorian mukaan palkka kasvaa työsuhteen pituuden kasvaessa. Kohtaantoongelmat eli työntekijän ja ammatin huono yhteensopivuus huomataan teorian mukaan todennäköisesti ennemmin kuin myöhemmin, koska työntekijät oppivat työsuhteen laadusta työssä ollessaan. Työsuhteen pituudella ja liikkuvuudella on siten negatiivinen yhteys, ja työsuhteen pituuden kasvaessa liikkuvuuden todennäköisyys laskee. Liikkuvuutta työmarkkinoilla tapahtuu optimaalisen työmarkkinoiden kohtaannon saavuttamiseksi, ja eniten liikkuvuutta tapahtuu uran alkuvaiheessa. (Jovanovic, 1979, 972–974, 981–982.) Vanhemmilla työntekijöillä on myös vähemmän aikaa saada tuottoja työn etsintään ja vaihtamiseen liittyvien kustannusten kattamiseksi kuin nuorilla, mikä saattaa osaltaan selittää nuorten suurempaa liikkuvuutta. Uransa alkuvaiheilla työntekijät usein kokeilevat eri työpaikkoja ja ammatteja, kunnes löytävät haluamansa, minkä vuoksi nuorilla todennäköisyys työpaikasta lähtemiseen on korkea. (Borjas, 2013, 350–351.) Kaiken kaikkiaan job shopping -teoriasta voidaan tiivistää, että liikkuvuus lisää nuorten mahdollisuutta löytää itselleen sopiva ammatti. Liikkuvuus mahdollistaa paremman kohtaannon työntekijän ja ammatin välille, kun työntekijän kyvyistä ja kuhunkin ammattiin sopivuudesta saadaan havaintoja työmarkkinakokemuksen karttuessa.

Tässä tutkielmassa ensisijaisen mielenkiinnon kohteena on liikkuvuus työmarkkinoilla. Monet nuoret kuitenkin todennäköisesti vasta siirtyvät työmarkkinoille saatuaan esimerkiksi koulutuksensa valmiiksi, joten käsitellään seuraavaksi lyhyesti myös yhtä nuorten ammatinvalinnan teoriaa. Teoria

on Rocherin (2010) kehittämä ja käsittelee nuorten ammatinvalintaa. Teorian mukaan ammattien sisältö on tärkein ammatinvalintaa määrittävä tekijä. Nuoret etsivät ammattia, johon heidän osaamisensa sopii parhaiten. Koulutuksen kautta saavutetaan tietoa ja taitoja, joita tarvitaan työmarkkinoilla. Tuotot koulutusinvestoinnista kuitenkin riippuvat siitä, minkälaiseen työhön koulutukseen jälkeen työllistytään. Teorian mukaan koulutuksen kautta saavutetaan tehtäväspesifejä taitoja, joita ei kaikissa ammateissa voi hyödyntää. Myös ammattien tehtäväsisällöt koostuvat yleisten tehtävien lisäksi ammattispesifeistä tehtävistä. Tämän vuoksi ammatin etsinnänkin tulisi kohdistua eri ammatteihin nuorten osaamisen mukaan. Mikäli avoinna olevan tehtävän taidot vastaavat nuoren taitoja, hän hakee tehtävää. Kohtaanto-ongelmia syntyy, jos ammatin etsintää laajennetaan sellaisiin ammatteihin, joihin nuoren osaaminen ei ole sopiva. Teorian mukaan työmarkkinoilla on työnhakijoita, jotka hakevat vain taitojaan vastaavia töitä ja työnhakijoita, jotka hakevat töitä sattumanvaraisesti välittämättä omien taitojen soveltuvuudesta ammatin tehtäväsisältöihin. Sattumanvaraisesti töitä hakevien käyttäytymisen vuoksi työmarkkinoille syntyy kohtaanto-ongelmia. Mikäli ammatit ovat tehtäväsisällöltään hyvin samankaltaisia, työmarkkinoilla on paljon sattumanvaraisesti töitä hakevia. Mikäli ammatit puolestaan ovat tehtäväsisällöltään hyvin erilaisia, työmarkkinoilla on enemmän työnhakijoita, jotka hakevat ainoastaan osaamistaan vastaavia töitä. Ammatin etsintä on aikaa vievää, minkä vuoksi nuorille voi tulla houkutus laajentaa etsintöjään ja hyväksyä työtarjoja ammateista, joissa osaamisen kohtaanto ei ole paras mahdollinen. Työnhakijat joutuvat tekemään valintaa sen välillä, torjuvatko he kaikki muut paitsi kaikkein tuottavimmat työt, joihin he sopivat parhaiten, vai säästävätkö aikaa työnhaussa ja tarttuvat ensimmäiseen työtarjoukseen, vaikka eivät taidoiltaan sopisi siihen parhaiten. Teorian mukaan huono ammatin ja työntekijän yhteensopivuus laskee myös työntekijän saamaa palkkaa. (Rocher, 2010, 1–9, 18.)

Rocher (2010, 9–10, 18) löytää tukea teorialleen Britannialaisille korkeakoulutuksensa päättäneille nuorille vuosina 2005 ja 2006 tehdyistä tutkimuksista. Koulutuksensa päättäneet nuoret kohdistavat tulosten mukaan etsintöjään ensisijaisesti ammatteihin, joihin heidän osaamisensa sopii. Tulokset osoittavat, että koulutusalan mukaan nuorille on jo kertynyt tehtäväspesifejä taitoja, jotka ohjaavat ammatinvalintaa, kuten teoria olettaa. Teorian olettamukselle kohtaanto-ongelman aiheuttamasta huonosta palkasta löydetään kuitenkin vain osittain suoraa tukea aineistosta. (Rocher, 2010, 18.)

2.4 Liikkuvuus työllisyyden ja ei-työllisyyden välillä

Työvoiman liikkuvuutta työmarkkinoilla tapahtuu myös eri työmarkkinatilojen välillä. Työvoimaan kuuluva henkilö voi liikkua työllisyyden, työttömyyden ja työmarkkinoiden ulkopuolella olon välillä. (Cahuc & Zylberberg, 2004, 503–504.) Edellä on käsitelty lähinnä työllisyyden sisällä tapahtuvaa liikkuvuutta. Tässä luvussa käydään lyhyesti läpi perusasiat työllisyyden ja ei-työllisyyden välisestä liikkuvuudesta. Näiden työmarkkinatilojen väliseen liikkuvuuteen vaikuttavat monet asiat. Kyseessä on monimutkainen ilmiö, jota on myös kirjallisuudessa tutkittu laajasti. Aiheeseen ei kuitenkaan paneuduta tässä kovin syvällisesti, koska tutkielman päämielenkiinto on ammattien välisissä siirtymissä.

Kuten aikaisemmin on todettu, sekä työntekijän irtisanoutumisen että irtisanomisen todennäköisyys noudattaa samaa laskevaa trendiä työsuhteen pituuden suhteen. Mikäli työpaikasta lähteminen tulee ajankohtaiseksi, on työntekijän kannalta kuitenkin merkitystä sillä, kummastako työpaikasta lähtemisen muodosta on kyse. Useimmiten irtisanotuilla työntekijöillä irtisanomista seuraa jonkin pituinen työttömyysjakso, kun taas itse irtisanoutuneet työntekijät vaihtavat useimmiten työpaikkaa ilman työttömyysjaksoa. Lisäksi irtisanoutuneiden työntekijöiden palkka keskimäärin nousee, kun taas irtisanotuilla palkka keskimäärin laskee. (Borjas, 2013, 352.) Yleensä oletetaan, että työntekijät eivät irtisanoudu työstään tullakseen työttömiksi (Burdett, 1978, 216). Työttömyys ei jakaudu taloudessa tasaisesti eri demografisten ryhmien välillä, vaan on tavallisesti keskittynyt tietyn tyyppisiin ryhmiin. Esimerkiksi vähemmän koulutettujen työttömyys on yleensä korkeammalla tasolla kuin korkeakoulutettujen työttömyys. Samoin nuorilla työttömyys on yleensä korkeammalla tasolla kuin vanhemmilla. Talousteorian mukaan työmarkkinoilla esiintyy aina jonkin verran työttömyyttä. Taloudessa esiintyvää tasapainotyöttömyyttä kuvataan luonnollisena työttömyytenä. (Borjas, 2013, 500–501, 508–509.) Työttömyydestä koituvat negatiiviset vaikutukset esimerkiksi yksilön palkkaan ovat hyvin tiedossa. Erityisesti pitkäaikaistyöttömyyden seuraukset ovat yksilölle haitallisia (Cahuc & Zylberberg, 2004, 451–452).

Siirtymien kesto eri työmarkkinatilojen välillä johtuu lähinnä epätäydellisyyksistä, jotka ovat ominaisia työmarkkinoille (Cahuc & Zylberberg, 2004, 504). Esimerkiksi sopivan työn löytäminen kestää yleensä oman aikansa. Työnantajat tarjoavat erilaisia työmahdollisuuksia, eivätkä työnhakijat epätäydellisen informaation vuoksi tiedä, mikä olisi heille sopivin työ (Borjas, 2013, 510). Työntekijälle sellaisen työn etsintä, joka sopii hänen vaatimuksiinsa ja kyvykkyyksiinsä, on siten usein aikaa vievää (Cahuc & Zylberberg, 2004, 504). Työnhakijan täytyy tutkia erilaisia mahdollisuuksia työmarkkinoilla parhaan mahdollisen kohtaannon löytämiseksi ja käyttää

työnhakuun aikaa ja energiaa. Pidemmän työnhakujakson seurauksena työntekijällä on mahdollisuus saada parempi työtarjous, mutta työttömyysjakson piteneminen aiheuttaa myös yhä enemmän työhausta koituvia kustannuksia. Työnhakija joutuu siten tekemään jonkinlaista kompromissia työhausta koituvien kustannusten ja hyötyjen välillä. (Borjas, 2013, 510–511.) Työttömien työnhakijoiden oletetaan maksimoivan elinaikansa tuloja työnhakustrategiallaan. Työtarjouksien työmarkkinoilla oletetaan olevan peräisin palkkajakaumasta, jonka työttömät työnhakijat tietävät. Tarjottu työ on jokin satunnainen tarjous tästä palkkajakaumasta. Tähän jakaumaan peilaten työttömät työnhakijat asettavat reservaatiopalkkansa siten, että ainoastaan reservaatiopalkan suuruiset tai sen ylittävät työtarjoukset otetaan vastaan. (Burdett, 1978, 212.) Reservaatiopalkalla tarkoitetaan palkkaa, jolla työnhakija on indifferentti sen suhteen, jatkaako hän työnhakua vai ottaako hän vastaan tarjotun työn. Reservaatiopalkka on siten alhaisin palkka, jolla työtön työnhakija on valmis ottamaan tarjotun työn vastaan. Reservaatiopalkka määräytyy työhausta saatavien rajahyötyjen ja työhausta koituvien rajakustannusten perusteella, ja sen suuruus vaihtelee yksilöstä riippuen. Työnhaku kannattaa talousteorian mukaan lopettaa siinä vaiheessa, kun rajakustannukset ja -hyödyt ovat yhtä suuret. Esimerkiksi työttömyyskorvaukset vähentävät työn etsimisen rajakustannuksia, nostavat työttömien reservaatiopalkkoja sekä pidentävät työttömyysjaksoja ja vaikuttavat tällä tavoin työttömien työllistymiseen. Toisaalta reservaatiopalkan noustessa myös työttömyyden jälkeinen palkka nousee. Työn tarjontakäyrä on nouseva, sillä mitä korkeampi on palkka työmarkkinoilla, sitä useamman henkilön reservaatiopalkka ylittyy. (Borjas, 2013, 42–45, 513–515, 518–521.) Työmarkkinoiden epätäydellisen informaation vuoksi markkinoilla saattaa esiintyä samanaikaisesti työttömiä työnhakijoita ja avoimia työpaikkoja (Cahuc & Zylberberg, 2004, 504).

Ei-työllisiä ovat työttömien lisäksi työmarkkinoiden ulkopuolella olevat henkilöt. Työttömien ja työmarkkinoiden ulkopuolella olevien välillä voi olla hankala tehdä rajanvetoa. Näiden kahden erottamiseksi toisistaan täytyy määritellä, milloin ei-työllisen työn etsimiseen käyttämät ponnistelut ovat riittävät siihen, että henkilö voidaan määritellä työttömäksi. Yleisesti ottaen työttömäksi henkilöksi määriteltävän on täytynyt olla ilman työtä kyseisellä periodilla, hänen on täytynyt tehdä jonkinlaisia toimia työn löytämiseksi ja oltava lisäksi valmis aloittamaan työt heti, mikäli sellaista hänelle tarjotaan. Työttömän määritelmä voi vaihdella eri maiden välillä. (Cahuc & Zylberberg, 2004, 117.) Tilastokeskus (2019a) määrittelee työttömän seuraavasti:

”Työtön on henkilö, joka tutkimusviikolla on työtä vailla (ei ollut palkkatyössä tai tehnyt työtä yrittäjänä), on etsinyt työtä aktiivisesti viimeisen neljän viikon aikana palkansaajana tai yrittäjänä ja voisi aloittaa työn kahden viikon kuluessa. Myös henkilö, joka on työtä vailla ja odottaa sovitun työn alkamista kolmen kuukauden kuluessa, luetaan työttömäksi,

jos hän voisi aloittaa työn kahden viikon kuluessa. Työttömäksi luetaan myös työpaikastaan toistaiseksi lomautettu, joka täyttää edellä mainitut kriteerit.”

Ne ei-työlliset, jotka eivät täytä työttömän määritelmää, ovat siten työmarkkinoiden ulkopuolella. Näihin lukeutuvat esimerkiksi opiskelijat ja eläkkeellä olevat. Jotta yksilön on mahdollista saada työ, josta hänelle maksetaan palkkaa, hänen täytyy ensin hakea sellaista (Cahuc & Zylberberg, 2004, 3). Yksilöillä on rajallinen määrä aikaa käytettävissään. Yksinkertaisimmillaan tämä aika jaetaan työn ja vapaa-ajan kesken. Työstä saaduilla tuloilla voidaan puolestaan ostaa erilaisia hyödykkeitä. Yksilöllä on siten mahdollisuus olla tekemättä työtä ja käyttää paljon vapaa-aikaa, mutta tällöin erilaisten palveluiden ja hyödykkeiden ostaminen ei ole mahdollista. Yksilön saama hyöty koostuu hänen kulutuksesta ja vapaa-ajastaan. Työmarkkinoiden ulkopuolella olevat siirtyvät työmarkkinoille, mikäli vaihtosuhde kulutuksen ja vapaa-ajan välillä on tarpeeksi houkutteleva yksilön näkökulmasta. Työmarkkinoille siirtyminen lisää yksilön hyötyä, vaikka osa vapaa-ajasta menetetään, mikäli palkka työmarkkinoilla on tarpeeksi hyvä. Tällöin kulutuksesta saatava hyödyn lisäys on suurempi kuin vapaa-ajasta koitua hyödyn menetys ja yksilö siirtyy työmarkkinoille. Samalla tapaa kuin työttömille, myös työmarkkinoiden ulkopuolella oleville on olemassa jokin reservaatiopalkka, jolla he ovat indifferenttejä työmarkkinoille siirtymisen ja työmarkkinoiden ulkopuolella olon välillä. (Borjas, 2013, 21, 27, 40–41.)

Siirtymät työmarkkinoilla eivät kuitenkaan riipu ainoastaan yksilöiden päätöksistä ja valinnoista. Markkinoiden toinen osapuoli ovat yritykset, jotka kysyvät työvoimaa. Voittoaan maksimoivat yritykset kysyvät työvoimaa, kunnes työvoiman rajatuottavuuden arvo (vähenevä) on yhtä suuri kuin työvoimalle maksettava palkka. Työntekijän aikaansaaman tuottavuuden arvo on yritykselle tällöin yhtä suuri kuin työntekijän aiheuttama kustannus. Työn kysyntäkäyrä on yrityksen voiton maksimoinnista johtuen laskeva: mitä pienempi on työntekijälle maksettava palkka, sitä enemmän työvoimaa kysytään. Tasapaino kilpailullisilla työmarkkinoilla muodostuu laskevan työn kysyntäkäyrän ja nousevan työn tarjontakäyrän leikkauspisteessä. Tämä leikkauspiste määrittää tasapainotyöllisyyden ja -palkan työmarkkinoilla. (Borjas, 2013, 88–90, 145.) Mikäli työvoiman kysynnässä tai tarjonnassa tapahtuu shokkeja, vaikuttaa tämä automaattisesti työmarkkinoiden tasapainoon ja siirtymiin työmarkkinoilla. Edellä esitetty on kuitenkin hyvin yksinkertainen työmarkkinoiden tasapainoratkaisu. Todellisuudessa markkinat ovat paljon monimutkaisemmat, ja esimerkiksi erilaiset instituutiot vaikuttavat työvoiman kysyntään ja tarjontaan.

3 AIEMMAT EMPIIRISET TUTKIMUKSET

3.1 Ammatillinen liikkuvuus ilmiönä

Taloudessa on erilaisia ammatteja, jotka eroavat toisistaan niiden vaatiman inhimillisen pääoman määrän ja laadun mukaan (Sicherman & Galor, 1990, 172). Ammatin vaihtamisen yhteydessä on empiirisessä kirjallisuudessa esitetty tuhoutuvan inhimillistä pääomaa (Longhi & Brynin, 2010, 664; Kambourov & Manovskii, 2008, 41). Yksilöiden taidot ovat mahdollisesti ammattispesifejä ja niiden hyödyntäminen erilaisissa töissä voi olla rajattua (Kambourov & Manovskii, 2009a, 63–64). Ammatin vaihtamisen vaihtoehtoiskestannus nousee työsuhteen pituuden myötä, mikäli työntekijöiden inhimillinen pääoma kasautuu ammatillisen kokemuksen myötä (Kambourov & Manovskii, 2008, 59). Ammatin vaihtamisen inhimillisen pääoman kasautumisesta huolimatta voidaan toisaalta nähdä viittaavan siihen, ettei ammatin vaihto johdu korkeampien ansioiden tavoittelusta, vaan muista palkkaan liittymättömistä syistä (Aho ym., 2009, 24). Ammatin vaihdos voi myös ilmentää vaihdosta ammattiin, jossa on parempi työntekijän ja ammatin yhteensopivuus ja tämän myötä parempi palkka (Groes ym., 2015, 660–661).

Halu ammatin vaihtoon saattaa olla lähtöisin esimerkiksi nykyiseen ammattiin liittyvistä negatiivisista tekijöistä. Ammatillinen liikkuvuus voi vaikuttaa houkuttelevalta vaihtoehtolta, mikäli ihmiset ovat jääneet jumiin huonoihin työpaikkoihin. Työntekijä, joka vaihtaa ammattia, saattaa olla alun perinkin itselleen väärän tyyppisessä työssä. On siis mahdollista, että ammatin vaihtaminen on työntekijän rationaalinen päätös, joka johtuu alkuaan huonoista ura- tai ammattivalinnoista, ja joihin myöhemmin halutaan vaikuttaa. Sekä Saksassa että Britanniassa koulutustason ja ammatin kontrolloimisen jälkeenkin ammatin vaihdon löydetään olevan yhteydessä melko mataliin motivaation ja kyvykkyyden tasoihin sekä huonoihin työpaikkojen ja työntekijöiden yhteensopivuuksiin. On mahdollista, että ammatillinen liikkuvuus kertoo työntekijöiden olevan työpaikoissa, joissa he eivät koe tehdyllä työllä ja ammattityypillä olevan merkitystä, ja vaihtavat siksi ammattia helposti. Ammattia vaihtavilla näyttää olevan suurempi palkan kasvu kuin niillä, jotka eivät liiku lainkaan ja myös vähintään yhtä suuri kuin niillä, jotka vaihtavat työpaikkaa ammatin sisällä. Lisäksi ammattia vaihtavien työtyytyväisyyden havaitaan paranevan verrattuna pelkästään työpaikkaa vaihtaviin ja niihin, jotka eivät liiku lainkaan työmarkkinoilla. (Longhi & Brynin, 2010, 664–665.)

Bachmann ym. (2017, 8) puolestaan havaitsevat tulojen olevan Euroopassa epävakaampia ammattia vaihtavien keskuudessa ja ammattia vaihtavien liikkuvan vieläpä todennäköisemmin alas- kuin ylöspäin verrattuna kaikkiin työntekijöihin. Erityisesti ei-vapaaehtoisesti ammattia vaihtavien löydetään liikkuvan todennäköisemmin Euroopassa maittain määritellyissä tulojakauman palkkakymmenyksissä alaspäin verrattuna niihin, jotka eivät vaihda ammattia, mutta vaihtavat työpaikkaa. Vapaaehtoisen ammatin vaihtamisen löydetään kuitenkin liittyvän ylöspäin suuntautuvaan palkkaliikkuvuuteen. Kaikista tarkasteluissa mukana olevista 26 Euroopan maasta Suomessa ammattia vaihtavilla havaitaan olevan kaikkein vakaimmat tulot. Myös yleisesti tulojen vakauden työntekijöiden keskuudessa havaitaan olevan Suomessa yli Euroopan keskitason. (Bachmann ym., 2017, 8–7, 22.) Vastaavasti Yhdysvalloissa vuosina 1968–1997 tapahtuneesta ammatillisesta liikkuvuudesta osan havaitaan olevan uralla etenemistä johtotason tehtäviin. Vähintään yhtä suuri osa on kuitenkin liikkuvuutta korkean osaamistason ammateista alhaisen osaamistason ammatteihin. Työntekijät, joiden työsuhde on kestänyt viisi vuotta, kokevat keskimäärin 12 %:n palkan laskun ammatin vaihdon yhteydessä. (Kambourov & Manovskii, 2008, 71–72, 78.) Myös Kambourov ja Manovskii (2009a) havaitsevat ammatillisen liikkuvuuden liittyvän usein palkkojen alenemiseen. Yhdysvaltojen tulokset palkan alenemisesta ammatillisen liikkuvuuden yhteydessä viittaavat ammattispesifin inhimillisen pääoman olemassaoloon. Edellisessä ammatissa käytettyjä taitoja ei pystytä samalla tavalla enää uudessa ammatissa hyödyntämään. Uuteen ammattiin siirryttäessä ammattispesifiä inhimillistä pääomaa siis menetetään, minkä vuoksi myös palkka on alhaisempi kuin edellisessä ammatissa. (Kambourov & Manovskii, 2009a, 75; 2008, 78.) Havainnot ovat siten yhteneväisiä inhimillisen pääoman teorian kanssa.

Kwon ja Meyersson Milgrom (2014) tutkivat ruotsalaisella aineistolla yritysten rekrytointeja ja yrityksissä tapahtuvia ylennyksiä yritys- ja ammattispesifin inhimillisen pääoman näkökulmasta. Tarkastelussa ovat vuodet 1986–1989. Tutkimuksen tulosten mukaan ammatti- ja yritysspesifi inhimillinen pääoma ovat yhtä tärkeitä tekijöitä avointa tehtävää täytettäessä kullakin työpaikan sijoituksella eli olipa kyseessä aloitustason paikka tai korkeamman tason paikka yrityksessä. Tutkimuksen tuloksista käy ilmi, että mitä korkeamman tason työpaikka on kyseessä, sitä epätodennäköisemmin yritykset palkkaavat työntekijän niin ammatin ulkopuolelta kuin yrityksen ulkopuoleltakin. Sekä yritys- että ammattispesifin inhimillisen pääoman merkitys myös vaihtelee ammateittain. (Kwon & Meyersson Milgrom, 2014, 162–163, 167–170.) Yrityksen sisäisen ylennyksen todennäköisyys määräytyy yksilön kyvykkyyden, koulutuksen ja työkokemuksen mukaan. Koulutuksen ja aikaisemman työkokemuksen kautta yksilöt hankkivat inhimillistä pääomaa, mikä vaikuttaa positiivisesti heidän urakehitykseensä. (Sicherman & Galor, 1990, 171–172.)

Saksassa useammat sekä ammattia että työpaikkaa vaihtaneet raportoivat vaihdoksen hyödyttäneen heitä verrattuna pelkästään työpaikkaa vaihtaneisiin. Toisaalta useammat myös raportoivat ammatin vaihdokseen heikentäneen heidän olosuhteitaan. Britanniassa havaitaan samanlaisia tuloksia, joskin positiivisia vaikutuksia raportoidaan olevan enemmän. Saksassa ammattia vaihtavilla havaitaan enemmän työssä käytettyjen taitojen heikkenemistä kuin pelkästään työpaikkaa vaihtavilla. Britanniassa positiivinen vaikutus työssä käytettyihin taitoihin on pienempi sekä ammattia että työpaikkaa vaihtavilla kuin pelkästään työpaikkaa vaihtavilla. Sekä työpaikan että työpaikan ja ammatin vaihtajien palkka näyttää nousevan vaihdoksen myötä molemmissa maissa. Ammattia ja työpaikkaa samanaikaisesti vaihtavien palkkakehityksen havaitaan olevan positiivisempaa kuin samassa ammatissa pysyvien. Myös ammattia ja työpaikkaa samanaikaisesti vaihtavien työtyytyväisyys näyttää nousevan enemmän kuin pelkästään työpaikkaa vaihtavilla. Tämä viittaisi siihen, että vaikka ammattia vaihtavista osa kärsii vaihdon seurauksena, useimmille vaihdos on kuitenkin positiivinen asia. (Longhi & Brynin, 2010, 661–662.) Ammatin vaihdon syyt ja seuraukset voivat siis olla moninaiset. Eri tutkimuksissa raportoidaan liikkuvuuden olevan toisaalta positiivinen ja toisaalta negatiivinen ilmiö työmarkkinoilla. Seuraavaksi tarkastellaan, kuinka erilaiset sosiodemografiset tekijät vaikuttavat ammatilliseen liikkuvuuteen aikaisempien empiiristen tutkimusten perusteella.

3.2 Sosiodemografiset tekijät

3.2.1 Sukupuoli

Ammatillinen liikkuvuus vaikuttaa yksilön sosioekonomisen liikkuvuuden mahdollisuuksiin sekä työmarkkinoilla menestymiseen ja koko elinkaaren tuloihin (Moscarini & Thomsson, 2007, 807; Bachmann, ym. 2017, 1). Yksilöllisillä ominaisuuksilla on todettu useissa tutkimuksissa olevan huomattavasti vaikutusta ammatilliseen liikkuvuuteen (Bachmann ym., 2017, 2; Kambourov & Manovskii, 2008, 42). Yksilöiden välisiä eroja ja erojen selittäjiä liikkuvuuskäyttäytymisessä on tärkeää ymmärtää, sillä ne määrittelevät yksilön menestymistä työmarkkinoilla (Theodossiou & Zangelidis, 2009, 566–567). Tässä luvussa tarkastellaan, onko henkilön sukupuolella vaikutusta ammatilliseen liikkuvuuteen aiempien empiiristen tutkimusten perusteella. Useissa aikaisemmissa tutkimuksissa tutkimuksen kohteena ovat ainoastaan miehet (ks. esim. Kambourov & Manovskii, 2008, 45; Fox, 1994, 311; Sicherman & Galor, 1990, 179). Liikkuvuus voi kuitenkin olla erilaista sukupuolten välillä, joten myös naisten sisällyttäminen tarkasteluihin on tärkeää. Erilaisista ilmiöistä työmarkkinoilla saadaan tällöin mahdollisimman todenmukainen käsitys.

Longhi ja Brynin (2010, 660) havaitsivat, että sekä Britanniassa että Saksassa naiset vaihtavat epätodennäköisemmin samanaikaisesti ammattia ja työpaikkaa, mutta todennäköisemmin pelkästään työpaikkaa kuin miehet. Myös Bachmann ym. (2017, 6) raportoivat 26 Euroopan maata koskevassa tutkimuksessaan, että miehet liikkuvat ammatillisesti enemmän kuin naiset. Naisten havaitaan lisäksi liikkuvan todennäköisemmin Euroopassa maittain määritellyissä tulojakauman palkkakymmenyksissä alaspäin kuin ylöspäin verrattuna miehiin (Bachmann ym., 2017, 7). Naiset ovat miehiä harvemmin hyvin palkatuissa korkean tason ammateissa, mikä saattaa johtua muun muassa katkoksisista urakehityksessä ja sukupuolisyrynnästä työmarkkinoilla (Jacobs, 1999, 32). Yksi suurimmista eroista naisten ja miesten työmarkkinakäyttäytymisessä onkin naisten urakatkokset, jotka johtuvat suurelta osin perheen perustamisesta. Tämä voi myös selittää osan ammatillisen liikkuvuuden eroista sukupuolten välillä. Työmarkkinakokemuksen kautta opitaan monia ammateissa tarvittavia taitoja. Katkokset työuralla heikentävät tätä oppimista ja taitojen kasautumista, mikä voi vahingoittaa urakehitystä. (Stewart & Greenhalgh, 1984, 493.) Tämä on myös inhimillisen pääoman teorian mukaista, sillä katkokset inhimillisen pääoman kertymisessä vaikuttavat negatiivisesti henkilön urakehitykseen.

Shniper (2005) tutkii Yhdysvalloissa vuodesta 2003 vuoteen 2004 tapahtunutta ammatillista liikkuvuutta. Ammatin vaihto määritellään tutkimuksessa ammattikoodin kolmenumerotason vaihtumisena. Tutkimuksessa havaitaan naisten liikkuvan ammatillisesti miehiä enemmän. Tutkimuksessa todetaan sukupuolten välisten liikkuvuuserojen olevan kuitenkin hyvin pieniä (Shniper, 2005, 31). Tulos naisten liikkuvuudesta miehiä enemmän eroaa useimmista ammatillista liikkuvuutta tarkastelevista tutkimuksista. Jacobs (1999, 35–37) puolestaan havaitsee miesten ja naisten urakehityksen olevan hyvin samankaltaista Britanniassa vuosina 1946–1970 työmarkkinoille tulneiden henkilöiden keskuudessa lukuun ottamatta osa-aikatyössä olevia naisia, joilla on lapsia.

Aho ym. (2009) tutkivat työvoimatutkimuksen paneeliaineiston avulla ammatillista liikkuvuutta Suomessa vuosina 1989–2007. Tutkimuksessa tarkastellaan liikkuvuutta vuoden aikavälillä. Ammatin vaihto määritellään siirtymisenä kansallisen luokituksen ja ISCO-luokitusten yhdestä kategoriasta toiseen kolminumerotasolla: kansallista luokitusta käytetään vuosina 1989–2002 ja ISCO-luokitusta vuosina 2002–2007. Ammatillista liikkuvuutta tutkitaan neljän eri mallin avulla. Ammatin vaihtamisen todennäköisyyttä vuosina 1990–1994 ja 2002–2007 tarkastellaan logistisella regressiomallilla. Ammatin vaihtamisen todennäköisyyttä vuosina 1997–2002 ja 2002–2007 tarkastellaan puolestaan sen mukaan, liittyykö ammatin vaihtoon työpaikkaliikkuvuutta vai ei. Tarkastelut tehdään multinomiaalisten logististen regressiomallien avulla. Näistä ainoastaan vuosille 2002–2007 sovitetussa logistisessa regressiossa on selittävien muuttujien joukossa mukana sukupuoli-muuttuja.

Selitettävät muuttajat valikoidaan malleihin niiden aineistoon sopivuuden, tilastollisen merkitsevyyden ja selitysarvon perusteella. (Aho ym., 2009, 26–29, 54–63.) Sukupuoli-muuttuja ei siten ilmeisestikään ole tutkimuksen perusteella kovin tärkeä muuttuja, koska sitä ei ole muiden periodien malleihin sisällytetty. Vuosien 1990–1994 yhteydessä Aho ym. (2009, 62–63) toteavatkin, ettei sukupuolella löydetä olevan yhteyttä liikkuvuuteen. Vuosina 2002–2007, jolloin sukupuoli-muuttuja valikoituu malliin mukaan, miehet liikkuvat ammatillisesti hieman todennäköisemmin kuin naiset (Aho ym., 2009, 55–57).

3.2.2 Ikä

Tässä luvussa käydään läpi, mitä iän vaikutuksesta ammatilliseen liikkuvuuteen on havaittu aiemmissa empiirisissä tutkimuksissa. Iän suhteen on aikaisemmissa empiirisissä tutkimuksissa saatu melko kiistattomia tuloksia. Iän vaikutus ammatilliseen liikkuvuuteen on aikaisempien tutkimusten mukaan vahva ja havainnot iän vaikutuksesta liikkuvuuteen yhteneväisiä. Ammatillisen liikkuvuuden löydetään useissa tutkimuksissa laskevan iän myötä eli mitä nuorempi henkilö on kyseessä sitä todennäköisemmin hän vaihtaa ammattia (Bachmann ym., 2017, 6; Kambourov & Manovskii, 2008, 57; Shniper, 2005, 30; Aho ym., 2009, 54–63). Ikä kertoo myös yleisestä työmarkkinakokemuksesta (Fox, 1994, 314). Jos liikkuvuutta tarkastellaan elinkaariajattelun näkökulmasta, on luonnollista, että ikä vähentää ammatillista liikkuvuutta. Iän myötä tuotto periodi uuteen ammattiin ja uusien taitojen opetteluun investoimisesta pienenee. Myös uuden ammatin ja työntekijän yhteensopivuudesta oppimisen tuotto periodi pienenee iän myötä. (Kambourov & Manovskii, 2008, 59.) Lisäksi elinkaariajattelun näkökulmasta liikkuvuus vähenee iän myötä, koska tuotto periodi uuden ammatin etsintään liittyvien kustannusten kattamiseksi pienenee (Borjas, 2013, 350–351).

Iän havaitaan vähentävän vapaaehtoista ja lisäävän ei-vapaaehtoista ammatillista liikkuvuutta. Ei-vapaaehtoisen liikkuvuuden lisääntyminen iän myötä kertoo mahdollisesti siitä, että vanhemmilla työntekijöillä jatkuvasti muuttuviin työn vaatimuksiin mukautuminen voi olla hankalampaa kuin nuoremmilla työntekijöillä. Muuttuvat työn vaatimukset ja niihin sopeutuminen voi myös vanhemmille olla epätoivotumpaa kuin nuoremmille. Vapaaehtoinen liikkuvuuden väheneminen saattaa puolestaan liittyä iän myötä kertyneeseen ammattispesifiin inhimilliseen pääomaan. Ammatin vaihtaminen vanhemmalla iällä aiheuttaa todennäköisesti enemmän kustannuksia, koska inhimillistä pääomaa on kerennyt karttua enemmän. Euroopassa keskimäärin ammattia vapaaehtoisesti vaihtaa noin 52 % kaikista ammatin vaihtajista, kun ei-vapaaehtoisesti vaihtavia on noin 33 %. Suomessa vapaaehtoisia ammatin vaihtajia on reilu 50 % ja ei-vapaaehtoisia reilu 25 % kaikista ammatin vaihtajista. (Bachmann ym., 2017, 6, 21.)

Kambourov ja Manovskii (2008, 41) tutkivat ammatillista liikkuvuutta Yhdysvalloissa vuosina 1968–1997. Aineistona tutkimuksessa käytetään PSID (Panel Study of Income Dynamics) -yksilötason paneeliaineistoa, joka on edustava otos Yhdysvaltojen populaatiosta. Ammatillinen liikkuvuus määritellään tutkimuksessa ammattikoodin vaihtumisena ja tutkimuksessa tarkastellaan vuoden mittaisia siirtymiä. Tutkimuksessa havaitaan, että ammatillinen liikkuvuus on myötäsyklisiä (laskusuhdanteessa vähenevää ja noususuhdanteessa kasvavaa) keski-ikäisillä työntekijöillä ja vastasyklisiä vanhoilla sekä nuorilla työntekijöillä. (Kambourov & Manovskii, 2008, 42, 74.) Suhdanteet vaikuttavat siis tutkimuksen mukaan keski-ikäisiin erisuuntaisesti kuin muihin ikäryhmiin. Tulosta ei kuitenkaan tutkimuksessa sen enempää selitetä, joten syyt havainnon taustalla jäävät tuntemattomiksi. Mikäli iäkkäillä ammatin vaihto on enimmäkseen ei-vapaaehtoista, kuten Bachmann ym. (2017, 6) havaitsevat, olisi ymmärrettävää, että iäkkäillä ammatin vaihtoa tapahtuu eniten laskukaudella irtisanomisten lisääntyessä. Jos keski-ikäisillä vaihdot ovat vastaavasti suurimmaksi osaksi vapaaehtoisia, olisi luonnollista, että liikkuvuus keskittyy nousukaudelle, kun avoimia työpaikkoja on enemmän tarjolla. Mikäli myös nuorilla ammatin vaihto on iäkkäiden tapaan ei-vapaaehtoista, voisi tämä selittää nuorten liikkuvuuden vastasyklisyyttä. Tämän tyyppiset syyt voisivat olla yksi mahdollinen tekijä Kambourov'n ja Manovskiin (2008) tutkimuksen havaintojen taustalla. Shniper (2005, 30) havaitsee ammatillisen liikkuvuuden vähenevän iän myötä sekä naisilla että miehillä Yhdysvalloissa vuosien 2003 ja 2004 välillä. Kaikista ammattia vaihtavista yli 60 %:n havaitaan olevan alle 35-vuotiaita, vaikka ikäryhmän osuus kokonaistyöllisyydestä on vain 36 %. Tutkimuksessa arvellaan nuorilla olevan vähemmän menetettävää eri ammattien kokeilemisesta kuin vanhemmilla työntekijöillä. Vanhemmat puolestaan ovat todennäköisesti kerenneet hankkia enemmän ammatillista tietoa ja käyttäneet enemmän aikaa erilaisten koulutusten suorittamiseen, minkä vuoksi ammatin vaihtaminen hyödyttäisi heitä vähemmän kuin nuoria. (Shniper, 2005, 30.)

Longhi ja Taylor (2013, 89–91) raportoivat tutkimuksessaan, että sukupuolesta riippumatta vanhemmat, jotka ollessaan työllisenä etsivät uutta työtä, liikkuvat epätodennäköisemmin ammatillisesti alaspäin kuin nuoret. Tämän todetaan olevan linjassa sen ajatuksen kanssa, että nuoret kaihtavat vähemmän riskiä kuin vanhemmat. Työllisenä uutta työtä etsivät naiset liikkuvat iän myötä todennäköisemmin ammatillisesti ylöspäin. Vastaavaa ei havaita miesten keskuudessa. Ammatit on tutkimuksessa järjestetty niiden keskimääräisen palkan mukaan (Longhi & Taylor, 2013, 78, 89–91). Myös Bachmann ym. (2017, 7–8) havaitsevat, että verrattuna keski-ikäisiin nuorilla on suurempi todennäköisyys liikkua Euroopassa maittain määritellyissä tulojakauman palkkakymmenyksissä alaspäin. Nuorilla havaitaan olevan lisäksi pienempi todennäköisyys samassa palkkakymmenyksessä pysyvyyteen verrattuna keski-ikäisiin (Bachmann ym., 2017, 7–8). Tulos nuorten alaspäin

liikkuvuudessa vaikuttaa siinä mielessä erikoiselle, että yleensä nuoret ovat uransa nousuvaiheessa ja etenevät tällöin urallaan parempiin tehtäviin. Tulosta ei tutkimuksessa kuitenkaan avata sen enempää.

Aho ym. (2009, 54–63) tutkivat pelkän ammatin vaihdon todennäköisyyttä ja ammatin vaihdon todennäköisyyttä työpaikkaliikkuvuuden mukaan Suomessa. Tutkimuksessa havaitaan, että ikä selittää selvästi eniten ammatillista liikkuvuutta kaikissa aikavälille 1990–2007 estimoiduissa malleissa. Ikä on tutkimuksen mukaan merkittävin yksittäinen ammatillista liikkuvuutta selittävä tekijä, sillä iällä on selvästi suurin selitysvoima kaikista malleihin valikoiduista muuttujista. Ikä vaikuttaa liikkuvuuteen odotetulla tavalla eli liikkuvuuden todennäköisyys laskee iän myötä. Iän havaitaan olevan tärkeämpi selittäjä silloin, kun ammatin vaihtoon liittyy työpaikan vaihto verrattuna ammatin vaihtoon ilman työpaikan vaihdosta. Työpaikan sisäinen ammatillinen liikkuvuus ei siten vähene yhtä voimakkaasti iän myötä kuin työpaikkojen välinen ammatillinen liikkuvuus. Lama-aikaan vuosina 1990–1994 kaikkien alle 40-vuotiaiden todennäköisyys liikkua ammatillisesti on suuri verrattuna 45–49-vuotiaiden vertailuryhmään. Erityisesti nuorimpien ikäryhmien ammatillisen liikkuvuuden todennäköisyyden havaitaan olevan suurempi lama-aikaan kuin myöhempinä ajankohtina. (Aho ym., 2009, 54–63.) Aiempien empiiristen tutkimusten havainnot iän vaikutuksesta liikkuvuuteen tukevat inhimillisen pääoman teoriaa, etsintä- ja kohtaantoteoriaa sekä job shopping -teoriaa, joiden mukaan liikkuvuus laskee iän myötä.

3.2.3 Koulutus

Tarkastellaan seuraavaksi, mitä koulutuksen vaikutuksesta liikkuvuuteen on aiemmissa tutkimuksissa raportoitu. Koulutuksella hankitaan yleistä inhimillistä pääomaa opettelemalla yleisiä taitoja, mikä todennäköisesti lisää henkilön työn tuottavuutta ja tätä kautta hänen tulojaan. Koulutuksella voi olla myös niin sanottu screening-tehtävä, mikäli koulutuksen nähdään heijastavan korkeampaa kyvykkyyttä (Barr, 2001, 166–167). Sichermanin ja Galorin (1990, 172, 177) mukaan koulutus voi kasvattaa yksilön odotettuja elinajan tuloja kahdella mahdollisella tavalla – edistää yksilöiden urakehitystä eli kasvattaa ylennyksen todennäköisyyttä tai lisätä ammatista saatavia tuloja. Koulutus voi siis joko suoraan lisätä ammatista saatavia tuloja tai lisätä todennäköisyyttä edetä nykyisestä ammatista sellaisiin ammatteihin, joista saatavat tulot ovat tulevaisuudessa suuremmat. Uralla eteneminen merkitsee useimmiten ammatillista liikkuvuutta. Koulutuksesta koituvat kustannukset puolestaan aiheutuvat viivästyksestä työuran aloittamisessa. (Sicherman & Galor, 1990, 177.)

Korkeammin koulutetuilla voidaan olettaa olevan korkeammat tulot, liikkuvatpa he ammatillisesti tai eivät. Yleisesti koulutuksen vaikutusta ammatilliseen liikkuvuuteen on kuitenkin etukäteen hankala ennustaa. Korkeasti koulutetuilla voi olla kapea osaamisala, jonka opetteluun he ovat

käyttäneet huomattavasti resursseja, mutta jolla alkuperäisen ammatin ulkopuolella on vähän kysyntää. Tämä tarkoittaisi sitä, että korkeammin koulutetut vaihtavat epätodennäköisemmin ammattia. (Fox, 1994, 314.) Korkeammin koulutetuilla saattaa olla pienempi todennäköisyys liikkuvuuteen myös silloin, jos he aloittavat uransa jo valmiiksi korkeamman tason ammatista, jolloin uran aikana tapahtuu vähemmän ammatillisia siirtymiä. Toisaalta korkeasti koulutetuilla saattaa myös olla enemmän mahdollisuuksia ammatillisesti ja näin ollen suurempi todennäköisyys ammatilliseen liikkuvuuteen urakehityksen muodossa. (Sicherman & Galor, 1990, 178.) Myös Theodossiou ja Zangelidis (2009, 567) arvelevat, että korkeamman koulutuksen saaneilla on enemmän mahdollisuuksia työmarkkinoilla, joista myös luultavasti maksetaan paremmin. Merkityksellistä on kuitenkin, mistä ammatista yksilöiden ura lähtee liikkeelle (Sicherman & Galor, 1990, 178). Matalasti koulutetuilla saattaa puolestaan olla vähemmän vaihtoehtoja heidän alkuperäisen ammatinsa ulkopuolella, mikä tarkoittaisi matalasti koulutettujen vähäisempää ammatillista liikkuvuutta (Fox, 1994, 314). Etukäteen on siis melko vaikeaa arvioida, miten koulutus vaikuttaa ammatilliseen liikkuvuuteen. Koulutuksen vaikutuksesta ammatilliseen liikkuvuuteen onkin löydetty erilaisia tuloksia tutkimuksesta riippuen.

Sichermanin ja Galorin (1990, 171) mukaan koulutus lisää uralla eteenpäin vievää ammatillista liikkuvuutta. Yksilöt saattavat valita lähtötason ammatin, jossa koulutuksesta saatavat tulot ovat pienemmät, mikäli todennäköisyys ylennykseen tästä lähtötason ammatista on suurempi. Koulutuksen vaikutuksen ylennyksen todennäköisyyteen löydetäänkin olevan suurempi, mikäli koulutuksen sen hetkinen vaikutus nykyisen ammatin tuloihin on pienempi. Koulutuksen vaikutuksia tulisi tarkastella pitkällä aikavälillä, koska myös investointi koulutukseen tehdään pitkän aikavälin tavoitteiden eli elinajan tulojen maksimoimisen saavuttamiseksi. (Sicherman & Galor, 1990, 177, 183.) Longhin ja Taylorin (2013, 87–88) tutkimustulosten mukaan ammatin vaihdon todennäköisyys kolmenumerotasolla laskee ja yksinumerotasolla nousee koulutustason kasvaessa miespuolisilla työllisillä työnhakijoilla. Myös naisten keskuudessa ammatin vaihtamisen todennäköisyys yksinumerotasolla on pienin matalimman koulutustason työntekijöillä. Tulokset viittaavat tutkimuksen mukaan siihen, että korkeasti koulutetut ovat ammatillisesti joustavampia kuin vähemmän koulutusta hankkineet. Tämä voi johtua esimerkiksi siitä, että heillä on yleisiä taitoja, jotka ovat siirrettävissä ammattien välillä. Korkeasti koulutetut saattavat myös olla valmiimpia suuriin ammatillisiin muutoksiin, mikäli he ovat vähemmän riskiä kaihtavia kuin vähemmän koulutusta hankkineet. (Longhi & Taylor, 2013, 87–92.)

Sicherman ja Galor (1990, 182) havaitsevat, että koulutuksella on negatiivinen vaikutus ammatilliseen liikkuvuuteen, mikäli henkilön lähtöammattia ei kontrolloida. Tämä viittaisi siihen,

että korkeammin koulutetut aloittavat uransa korkeamman tason ammateista, jolloin ammatillista liikkuvuutta tapahtuu vähemmän. Koulutuksella raportoidaan kuitenkin olevan positiivinen vaikutus liikkuvuuteen, kun lähtöammattia kontrolloidaan. Tietyn ammatin sisällä niillä, joilla on korkea koulutus, on siis suurempi todennäköisyys liikkua ammatillisesti uralla eteenpäin sekä yritysten sisällä että niiden välillä. (Sicherman & Galor, 1990, 182, 188.) Myös Bachmann ym. (2017, 1) löytävät korkean koulutuksen lisäävän liikkuvuutta. Erityisesti ammatin vapaaehtoisen vaihtamisen havaitaan lisääntyvän koulutuksen myötä (Bachmann ym., 2017, 6). Tämä viittaisi siihen, että enemmän kouluttautuneilla vaihtoehdot ammatillisesti kasvavat verrattuna vähemmän kouluttautuneisiin. Longhi ja Taylor (2013, 89–92) raportoivat, että koulutustason kasvaessa ylöspäin tapahtuvan ammatillisen liikkuvuuden todennäköisyys kasvaa. Alaspäin liikkuvuuden todennäköisyys puolestaan laskee koulutustason kasvaessa. Tulos pätee molemmille sukupuolille sekä työllisille ja työttömille työnhakijoille. Koulutus näyttää siten suojaavan sekä työllisiä että työttömiä työnhakijoita alemman tason ammatteihin siirtymiseltä. (Longhi & Taylor, 2013, 89–92.) Ammatillinen liikkuvuus on näiden tutkimusten perustella todennäköisempää niillä, joilla on enemmän koulutusta.

Kambourov ja Manovskii (2008, 59) puolestaan löytävät yhdysvaltalaisella aineistolla liikkuvuuden olevan vähäisempää korkeakoulututkinnon suorittaneilla kuin vähemmän koulutusta hankkineilla työntekijöillä. Korkeasti koulutettujen inhimillinen pääoma ei välttämättä ole kovin helposti siirrettävissä ammattien välillä, mikä voi johtaa alhaisempaan liikkuvuuteen (Kambourov & Manovskii, 2008, 59). Myös Shniper (2005, 31) havaitsee liikkuvuuden olevan vähäisempää korkeakoulututkinnon tai sitä korkeamman koulutuksen suorittaneilla Yhdysvalloissa. Maisteritutkinnon tai sitä korkeamman koulutuksen suorittaneet liikkuvat ammatillisesti vähiten Yhdysvalloissa vuosien 2003–2004 välillä. Eniten liikkuvat puolestaan jonkun verran yliopisto-opintoja suorittaneet, joilla ei kuitenkaan ole vielä tutkintoa. Jonkun verran yliopisto-opintoja suorittaneet tai sitä vähemmän koulutusta hankkineet liikkuvat tutkimusten tulosten mukaan enemmän kuin yliopistotutkinnon tai sitä korkeamman koulutuksen suorittaneet. Tutkimuksessa huomautetaan kuitenkin, että alemman korkeakoulututkinnon tai sitä vähemmän koulutusta hankkineiden joukossa on paljon 16–24-vuotiaita, ja tutkimuksessa tämän ikäryhmän havaitaan liikkuvan ammatillisesti kaikkein eniten. Eri koulutustason suorittaneiden liikkuvuuserojen havaitaankin vähenevän 25-ikävuoden jälkeen. Koulutuksen todetaan tutkimuksessa selittävän liikkuvuutta vähemmän kuin iän. (Shniper, 2005, 31.) Shniper (2005) sekä Kambourov ja Manovskii (2008) eivät kuitenkaan tutkimuksissaan kontrolloi henkilön lähtöammattia. Näiden tutkimusten tulokset ovat siis vastaavanlaisia kuin Sichermanin ja Galorin (1990) tutkimuksessa saadut tulokset

ilman lähtöammatin kontrollointia. Lähtöammatin kontrolloinnin puute voi siten vaikuttaa Shniperin (2005) sekä Kambourov'n ja Manovskiin (2008) tutkimuksissa saatuihin tuloksiin.

Saksassa korkeamman koulutuksen havaitaan lisäävän todennäköisyyttä liikkuvuudelle ammatin sisällä, mutta vähentävän todennäköisyyttä ammatin vaihtamiselle. Britanniassa koulutuksella ei näytä sen sijaan olevan vaikutusta ammatillisen liikkuvuuden todennäköisyyteen eikä myöskään ammatin sisällä tapahtuvan liikkuvuuden todennäköisyyteen. Britanniassa ammattijakauman yläpäässä ammatillinen liikkuvuus on epätodennäköisempää kuin työpaikkaliikkuvuus, kun taas Saksassa ammatillinen liikkuvuus näyttää liittyvän nimenomaan ammattijakauman yläpäähän ja näin ollen uralla etenemiseen. (Longhi & Brynin, 2010, 660.) Korkeasti koulutetuilla verrattuna keskitason koulutuksen saaneisiin on myös suurempi todennäköisyys liikkua Euroopassa maittain määritellyissä tulojakauman palkkakymmenyksissä ylöspäin (Bachmann ym., 2017, 8). Suomessa vuosina 2002–2007 ammatillinen liikkuvuus on todennäköisempää ylioppilastutkinnon suorittaneilla verrattuna niihin, jotka ovat suorittaneet ainoastaan perusasteen koulutuksen. Vuosille 2002–2007 ja 1997–2002 estimoiduista työpaikan ja ammatin samanaikaista vaihtoa tarkastelevista malleista nähdään vielä, että ylioppilastutkinnon suorittaneilla liikkuvuuden suuri todennäköisyys liittyy ammatin ja työpaikan samanaikaiseen vaihtoon. Korkeakoulutus ei vaikuta liikkuvuuden todennäköisyyteen aikavälillä 2002–2007 lainkaan. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneilla ammatillisen liikkuvuuden todennäköisyys on vuosina 1990–1994 sen sijaan suurempi kuin peruskoulun käyneillä. Samoin vuosina 1997–2002 ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneilla on suurempi todennäköisyys liikkua ammatillisesti sekä työpaikan sisällä että niiden välillä. Keskiasteen suorittaneilla todennäköisyys liikkua ammatillisesti on pienempi kuin perusasteen suorittaneilla, minkä perusteella keskiasteen koulutuksen arvellaan sitovan henkilöitä ammatillisesti. Havainto pätee sekä pelkän ammatin että ammatin ja työpaikan samanaikaisen vaihdon todennäköisyyteen. Tulokset ovat samankaltaisia tarkasteltavasta periodista riippumatta. (Aho ym., 2009, 54–63.) Ahon ym. (2009) tutkimuksen tulokset koulutuksen suhteen vaihtelevat siis jonkun verran tarkasteltavasta periodista riippuen. Muutoinkin tulokset koulutuksen vaikutuksesta liikkuvuuteen vaihtelevat tutkimuksesta toiseen. Aiempien tutkimusten perusteella koulutuksen vaikutus liikkuvuuteen ei ole mitenkään yksiselitteinen.

3.2.4 Lapset kotitaloudessa

Ng ja Feldman (2007, 338–339) esittävät, että ammattiin sitoutuneisuuteen vaikuttaa kolme ulottuvuutta. Näistä ensimmäinen on ammattiin sopivuus, eli kuinka hyvin ammatin vaatimukset ja henkilön kyvyt sekä toiveet kohtaavat. Toinen on yhteydet, jolla tarkoitetaan erilaisia

henkilökohtaisia yhteyksiä ihmisiin ja aktiviteetteihin kyseisessä ammatissa. Kolmas tekijä on uhraukset, jolla tarkoitetaan niitä asioita, joista henkilön täytyisi luopua, mikäli hän vaihtaisi ammattia. Mitä sitoutuneempi henkilö on työyhteisöön, sitä epätodennäköisemmin hän liikkuu ammatillisesti. Tutkimuksessa esitetään, että lapset kotitaloudessa lisäävät ammattiin sitoutuneisuutta ja siten vähentävät ammatillista liikkuvuutta. Suuret muutokset uralla saattaisivat vaikuttaa negatiivisesti ammattia vaihtavan perheeseen ja uhraukset ammatin vaihtamisesta olla perheelliselle suuret. Tällaista riskiä yritetään välttää, minkä vuoksi lapset kotitaloudessa todennäköisesti pienentävät ammatillisen liikkuvuuden todennäköisyyttä. (Ng & Feldman, 2007, 338–339, 343–344.)

Myös Longhi ja Brynin (2010, 658) arvelevat kotitaloudessa olevien lasten rajoittavan liikkuvuutta työmarkkinoilla. Tutkimuksen tulosten mukaan alle 15-vuotiaiden lasten läsnäolo kotitaloudessa vähentää työpaikkaliikkuvuuden todennäköisyyttä Britanniassa, mutta ammatilliseen liikkuvuuteen lapsilla ei ole tilastollisesti merkitsevää vaikutusta. Saksassa alle 15-vuotiaiden lasten läsnäolo kotitaloudessa ei tulosten mukaan vaikuta kummankaan liikkuvuuden muodon todennäköisyyteen. (Longhi & Brynin, 2010, 660.) Longhi ja Taylor (2013, 91–93) havaitsivat puolestaan kotitalouden alle 18-vuotiaiden lasten vähentävän naisten todennäköisyyttä liikkua ammatillisesti ylöspäin Britanniassa. Tulos pätee sekä työttömille että työllisille työnhakijoille. Naispuolisilla työttömillä työnhakijoilla alle 18-vuotiaiden lasten raportoidaan lisäksi lisäävään alaspäin tapahtuvan ammatillisen liikkuvuuden todennäköisyyttä. Kotitalouden alaikäisten lasten ei löydetä vaikuttavan lainkaan miesten ammatilliseen liikkuvuuteen. Tutkimuksen tulokset viittaavat siihen, että toisin kuin miehillä, naisilla lapset ovat esteenä urakehitykselle. Toisaalta äideiksi saattavat myös valikoitua sellaiset yksilöt, jotka laittavat vähemmän painoarvoa työuralleen. (Longhi & Taylor, 2013, 90–93.)

Bachmann ym. (2017, 6) tutkivat, onko lasten lukumäärällä kotitaloudessa tai sillä, onko kotitaloudessa pieniä lapsia, vaikutusta henkilöiden ammatilliseen liikkuvuuteen. Lasten lukumäärällä ei tutkimuksen tulosten mukaan ole vaikutusta ammatilliseen liikkuvuuteen. Myöskään kotitalouden pienillä lapsilla ei havaita olevan vaikutusta ammatillisen liikkuvuuden todennäköisyyteen. (Bachmann ym., 2017, 6.) Ahon ym. (2009) Suomen ammatillista liikkuvuutta koskevan tutkimuksen malleihin lapsi-muuttuja ei valikoidu. Lapset ovat mukana joukossa muuttujia, joista valikoidaan malleihin liikkuvuutta selittävät tekijät. Tutkimuksessa estimoidaan neljä mallia eri periodeille, mutta yhdessäkään lapset eivät ole selittävänä muuttujana. (Aho ym., 2009, 54–63.) Lapset eivät siten näytä olevan merkittävä ammatillista liikkuvuutta selittävä tekijä Suomessa vuosina 1990–2007.

Theodossiou ja Zangelidis (2009, 572) eivät havaitse kotitalouden alle 16-vuotiaiden lasten vaikuttavan korkeammin koulutettujen miesten työn menettämisen todennäköisyyteen. Vähemmän koulutettujen miesten ja kaikkien koulutustasojen naisten työn menettämisen todennäköisyyttä alle 16-vuotiaiden lasten läsnäolo kotitaloudessa sen sijaan kasvattaa. (Theodossiou & Zangelidis, 2009, 572.) Mikäli lasten saannista johtuvat katkokset työmarkkinoilla johtavat ammatillisen kehityksen heikkenemiseen, vaikuttaa tämä paitsi yksilöihin ja heidän inhimillisen pääoman kertymiseen, myös yhteiskuntaan. Selvästi kyvykkäiden henkilöiden työpanos on alhaisempi kuin mitä se potentiaalisesti voisi olla, minkä lisäksi yksilöiden mahdolliseen koulutukseen investoiminen on mennyt yhteiskunnan kannalta osittain hukkaan. (Jacobs, 1999, 44.)

3.3 Työhön liittyvät tekijät

3.3.1 Osa-aikatyö

Työhön liittyvillä tekijöillä voi myös luonnollisesti olla vaikutusta ammatillisen liikkuvuuden todennäköisyyteen. Tässä luvussa käydään läpi, mitä aikaisemmissa empiirisissä tutkimuksissa on löydetty osa-aikatyön vaikutuksesta ammatilliseen liikkuvuuteen. Ng ja Feldman (2007, 341–342) esittävät, että viikoittaisten työtuntien määrä on positiivisesti yhteydessä työpaikassa pysyvyyteen. Henkilön uskotaan tällöin olevan omistautuneempi työlleen kuin vähemmän työtunteja tekevän. Omistautunut työntekijä joutuisi luopumaan paljosta, mikäli hän vaihtaisi työpaikkaa. Saman päättelyketjun ei kuitenkaan uskota pätevän ammatissa pysyvyyteen. Tämä johtuu siitä, että uhrauksista koituvat hyödyt ovat todennäköisesti enemmän työpaikkaan kuin ammattiin kohdistuvia. (Ng & Feldman, 2007, 341–342.) Osa-aikatyötä tekevillä ei tämän perusteella pitäisi olla sen suurempaa todennäköisyyttä ammatilliselle liikkuvuudelle kuin koko-aikatyötä tekevilläkään.

Osa-aikatyö voi toisaalta myös olla epävarma työllisyyden muoto, joten osa-aikaisesti työskentelevät saattavat vaihtaa työpaikkaa todennäköisemmin kuin koko-aikaisesti työskentelevät (Longhi & Brynin, 2010, 658). Osa-aikatyön kautta saatetaan myös päästä parempiin töihin käsiksi, jolloin osa-aikatyö on väliaikainen vaihe uralla ja liikkuvuus ammatillisesti todennäköistä (Longhi & Taylor, 2013, 87). Britanniassa ja Saksassa osa-aikatyöllä ei kuitenkaan havaita olevan vaikutusta ammatillisen liikkuvuuden tai työpaikkaliikkuvuuden todennäköisyyteen. Tämä saattaa kertoa osa-aikatyöllisillä olevan kysyntää työmarkkinoilla. (Longhi & Brynin, 2010, 658, 660.) Bachmann ym. (2017, 6) tutkivat osa-aikatyöllisyyden vaikutusta ammatilliseen liikkuvuuteen 26 Euroopan maassa ja löytävät puolestaan, että osa-aikatyölliset liikkuvat ammatillisesti enemmän kuin koko-aikatyötä tekevät.

Longhi ja Taylor (2013, 93) havaitsivat, että Britanniassa osa-aikatyö lisää naisilla alaspäin tapahtuvan ammatillisen liikkuvuuden todennäköisyyttä. Miehillä osa-aikatyön ei löydetä vaikuttavan ylös- tai alaspäin tapahtuvan ammatillisen liikkuvuuden todennäköisyyteen. Tutkimuksessa raportoidaan miehillä yksinumerotasolla tapahtuvan ammatillisen liikkuvuuden todennäköisyyden kuitenkin kasvavan osa-aikatyön myötä. Miehillä liikkuvuuteen ammattien kolmenumerotasolla osa-aikatyöllä ei ole tilastollisesti merkitsevää vaikutusta. Osa-aikatyö siis lisää suurten ammatillisten muutosten todennäköisyyttä miehillä. Naisilla osa-aikatyö ei sen sijaan vaikuta kummankaan ammattiluokituksen tasolla tapahtuvan liikkuvuuden todennäköisyyteen. (Longhi & Taylor, 2013, 83–90.)

Aho ym. (2009, 54–63) havaitsivat osa-aikatyön selvästi lisäävän ammatillisen liikkuvuuden todennäköisyyttä verrattuna normaalia 35–40 tunnin työviikkoa tekeviin Suomessa sekä vuosina 1990–1994 että 2002–2007. Osa-aikatyön havaitaan lisäävän ammatin ja työpaikan samanaikaisen vaihtamisen todennäköisyyttä selvästi vuosina 1997–2002 ja 2002–2007. Samoin näillä periodeilla pelkän ammatin vaihtamisen todennäköisyys on suurempi osa-aikatyötä tekevillä verrattuna normaalia 35–40 tunnin työviikkoa tekeviin. Suurin todennäköisyys ammatilliseen liikkuvuuteen sekä työpaikan sisällä että työpaikkojen välillä on alle 20 tuntia viikossa tekevillä osa-aikaisilla. Vuosina 2002–2007 20–34 työtunnin viikkoa tekevien ammatillinen liikkuvuus ei eroa tilastollisesti merkitsevästi 35–40 tuntia viikossa tekevien liikkuvuudesta. (Aho ym., 2009, 54–63.) Tulosten perusteella vaikuttaa siltä, että mitä vähemmän osa-aikatyöläinen tekee työtunteja viikossa, sitä suuremmalla todennäköisyydellä hän liikkuu ammatillisesti verrattuna täyttä työviikkoa tekeviin.

Jacobs (1999) tutkii Britanniassa vuosina 1946–1970 työmarkkinoille tulleita henkilöitä. Tutkimuksen mukaan naisten, jotka ovat koko-aikatyössä ja joilla on lapsia, ammatillinen liikkuvuus on ylöspäin suuntautuvaa yli ajan. Kehitys on samankaltaista vaikkakin enemmän vaihtelevaa kuin miehillä ja lapsettomilla naisilla. Naisille, joilla on lapsia ja jotka ovat osa-aikatyössä, ammatillisen kehityksen havaitaan sen sijaan olevan alaspäin suuntautuvaa yli ajan. Tämän arvellaan johtuvan osittain siitä, että osa-aikatyötä on tarjolla enimmäkseen matalan tason ammateissa esimerkiksi palvelualoilla. Koska osa-aikatyötä on usein tarjolla matalapalkkaisilla aloilla, osa-aikatyötä tekevät saattavat myös kokea taitojensa menevä ikään kuin hukkaan. Osa-aikatyöllisten äitien alaspäin suuntautuva liikkuvuus on samanlaista riippumatta siitä, minä vuonna henkilö on tullut työmarkkinoille. Osa-aikatyöllä näyttää siten olevan ammatillista kehitystä heikentävä vaikutus. Suurin osa naisista palaa lapsen syntymän jälkeen osa-aikatyöhön, joten osa-aikatyön vaikutus tähän ryhmään on erityisen haitallinen. Osa-aikatyöhön palaaminen koko-aikatyön sijaan voi johtua henkilön omista valinnoista tai vaihtoehtojen puutteesta. (Jacobs, 1999, 35–38, 43.)

3.3.2 Määräaikainen sopimus

Määräaikainen työsopimus rajoittaa työsuhteen pituutta ja lisää työntekijöiden epävarmuutta työpaikan pysyvyydestä. Työsuhteen pituuden on puolestaan havaittu vähentävän työllisyyden sisällä tapahtuvaa liikkuvuutta. Niiden, joilla on määräaikainen sopimus, voidaan siten olettaa vaihtavan työpaikkaa todennäköisemmin kuin vakituisessa työsuhteessa olevien. Määräaikaisten työsopimusten löydetäänkin Saksassa ja Britanniassa lisäävän todennäköisyyttä työpaikkaliikkuvuuteen ja Britanniassa myös ammatilliseen liikkuvuuteen. (Longhi & Brynin, 2010, 658, 660.)

Longhi ja Taylor (2013, 87) havaitsivat, että Britanniassa määräaikaisella sopimuksella työskentelevillä miehillä on suurempi todennäköisyys vaihtaa yksinumerotason ammattia, mutta pienempi todennäköisyys vaihtaa kolmenumerotason ammattia. Suuremmat ammatilliset muutokset ovat siis todennäköisempiä, mikäli henkilöllä on määräaikainen sopimus, mutta samalla pienempien ammatillisten muutosten todennäköisyys pienenee. Longhi ja Taylor (2013, 87) arvelevat, että määräaikaisella sopimuksella työskentelevät pitävät tilannettaan kehnona joko pyrkiessään parempiin tehtäviin tai katsoessaan uravalintansa olleen huono. Ammatilliset muutokset näiden tilanteiden seurauksena voivat olla suuria. Lisäksi tutkimuksessa havaitaan, että miehillä määräaikainen sopimus lisää korkeamman palkkatason ammattiin siirtymistä. Tämä viittaisi siihen, että määräaikainen työ toimii miehille ponnahduslautana paremman tason ammatteihin ja tukee näkemystä miesten pyrkimyksestä parempiin tehtäviin. Naisilla vastaavat tulokset eivät sen sijaan ole tilastollisesti merkitseviä. Määräaikaisella sopimuksella ei tutkimuksen mukaan ole vaikutusta naisten ammatilliseen liikkuvuuteen ylipäättään, eikä myöskään liikkuvuuteen ammatillisesti ylös- tai alaspäin. (Longhi & Taylor, 2013, 85–92.)

Aho ym. (2009, 54–57) raportoivat, että vuosille 2002–2007 sovitun logistisen regressiomallin mukaan työntekijöillä, jotka ovat määräaikaisessa työsuhteessa, on jopa 2,5 kertaa suurempi todennäköisyys vaihtaa ammattia verrattuna jatkuvassa työsuhteessa oleviin työntekijöihin. Samalle ajanjaksolle sovitun multinomiaalisen logistisen regression perusteella määräaikaisessa työsuhteessa olevilla on erittäin paljon suurempi todennäköisyys vaihtaa samanaikaisesti ammattia ja työpaikkaa verrattuna jatkuvassa työsuhteessa oleviin. Myös työpaikan sisäinen ammatin vaihto on todennäköisempää määräaikaisessa työsuhteessa olevilla, mutta vaikutus ei ole yhtä voimakas kuin työpaikan ja ammatin vaihdon tapauksessa. Vuosina 1997–2002 määräaikaisen työsuhteen vaikutus on sekä ammatin että työpaikan ja ammatin samanaikaiseen vaihtoon positiivinen, kuten myöhemmälläkin periodilla. Määräaikaisen työsuhteen vaikutus ei ole tällä ajanjaksolla yhtä voimakas kuin vuosina 2002–2007. Vuosien 1990–1994 osalta tietoa työsuhteen laadusta ei ole

saatavilla, minkä vuoksi muuttuja ei ole näille vuosille estimoidussa mallissa mukana. (Aho ym., 2009, 54–63.) Sekä Ahon ym. (2009) että Longhin ja Taylorin (2013) tutkimusten tulokset viittaavat siihen, että määräaikaisella sopimuksella työskentelevillä on suurempi todennäköisyys kokea erityisesti merkittäviä muutoksia työmarkkinoilla kuin vakituisella sopimuksella työskentelevien. Ahon ym. (2009, 60) tulosten perustella määräaikaisella sopimuksella työskentelevillä on erityisen suuri todennäköisyys vaihtaa sekä ammattia että työpaikkaa ja Longhin ja Taylorin (2013, 87) tulosten perusteella suuri todennäköisyys isoihin ammatillisiin muutoksiin yksinumerotasolla. Aiempien tutkimusten perusteella määräaikainen työsuhde lisää ammatillisen liikkuvuuden todennäköisyyttä. Miehillä liikkuvuus näyttää lisäksi liittyvän uralla etenemiseen.

3.3.3 Työsuhteen pituus

Tässä luvussa tarkastellaan työsuhteen pituuden vaikutusta liikkuvuuteen, sillä tämä työhön liittyvä tekijä nousee esille useissa alan tutkimuksissa. Longhi ja Brynin (2010, 659–660) havaitsivat, että Britanniassa sekä työpaikkaliikkuvuus ammatin sisällä että ammatin ja työpaikan samanaikainen vaihtaminen on epätodennäköisempää henkilöillä, joilla on pidempi työmarkkinakokemus. Saksassa havaitaan kuitenkin juuri päinvastainen tulos ja pidemmän työmarkkinakokemuksen raportoidaan liittyvän suurempaan ammatin vaihtamisen todennäköisyyteen. Britannian tulos implikoi suurempaa myllerrystä uran alkuvaiheessa. Saksan tulos puolestaan antaa ymmärtää, että suhteellisen vakiintuneen uran tehneillä on kysyntää työmarkkinoilla ja parempi mahdollisuus ammatilliseen liikkuvuuteen. (Longhi & Brynin, 2010, 659–660, 669.) Eroa maiden välillä saattaa selittää myös Saksan oppisopimuskoulutusjärjestelmä. Järjestelmässä osa nuorista kouluttautuu ammatteihin yrityksissä, jotka yleensä myös työllistävät nuoret oppisopimusjakson jälkeen (Franz & Soskice, 1995, 208–211). Tämä todennäköisesti osaltaan vähentää työpaikan vaihtoa ja ammatin vaihtoa uran alkuvaiheessa.

Sicherman ja Galor (1990, 185) löytävät ainakin osittain tukea hypoteesilleen, että ammatillisen liikkuvuuden todennäköisyys kasvaa, kun työsuhteen pituus kasvaa työntekijöiden kokemuksen sekä taitojen karttuessa. Tulosten mukaan liikkuvuuden todennäköisyys yrityksen sisällä kasvaa työsuhteen pituuden myötä. Työsuhteen pituus näyttää siis lisäävän ammatillisen liikkuvuuden todennäköisyyttä, kun työntekijöiden kokemus ja taidot karttuvat. Kuitenkin tarkasteltaessa sekä yrityksen sisällä että yritysten välillä tapahtuvaa liikkuvuutta, työsuhteen pituuden vaikutus on tutkimuksen mukaan negatiivinen. Tämä havainto on linjassa inhimillisen pääoman ja kohtaantoteorioiden kanssa. (Sicherman & Galor, 1990, 178, 185.)

Kohtaantoteorioiden ja inhimillisen pääoman teorian mukaan työsuhteen pituus siis vähentää ammatillisen liikkuvuuden todennäköisyyttä. Työsuhteen pituus voi laskea ammatillisen liikkuvuuden todennäköisyyttä samalla tapaa kuin se laskee työpaikkaliikkuvuuden todennäköisyyttä. Theodossiou ja Zangelidis (2009, 569–571) raportoivat, että ensimmäisten kahden samassa työssä vietetyn vuoden jälkeen liikkuvuus töiden välillä laskee, mikä viittaa siihen, että työsuhteen pituus vähentää liikkuvuutta. Parin ensimmäisen työssä vietetyn vuoden jälkeen työssä pysyvyyden todennäköisyys puolestaan kasvaa jyrkästi. Myös yleisen työmarkkinakokemuksen ja työllisyyden sisällä tapahtuvan liikkuvuuden välillä havaitaan olevan negatiivinen yhteys, mutta liikkuvuuden todennäköisyyden lasku ei ole yhtä jyrkkä kuin työsuhteen pituuden tapauksessa. Tämä johtuu mahdollisesti siitä, että iän myötä todennäköisyys liikkuvuudelle laskee vähemmän, kun yksilön työtarjoukset ja sitä kautta mahdollisuudet työmarkkinoilla vähenevät. On myös mahdollista, että yksilöt löytävät parempia työpaikkoja, joissa viihdytään pidempään, kun kokemus ja tietämys työmarkkinoilta karttuvat. Alhaisinta työllisyyden sisällä tapahtuva liikkuvuus yleisen työmarkkinakokemuksen kasvaessa on matalan koulutustason omaavilla naisilla ja suurinta korkean koulutustason omaavilla miehillä. (Theodossiou & Zangelidis, 2009, 569–571, 573–574.)

Tulokset liikkuvuuden ja työsuhteen pituuden välillä saattavat kuitenkin selittyä myös sillä, että osalla työntekijöistä on käynyt hyvä tuuri. Työntekijät ovat olleet onnekkaita ja löytäneet työn, johon he sopivat hyvin. Mikäli hyvällä yhteensopivuudella on tuottavuusvaikutuksia, näillä työntekijöillä on korkea tuottavuus ja palkka, mikä kannustaa työntekijöitä pysymään työssään. Toiset työntekijät taas eivät ole olleet yhtä onnekkaita ja ovat päätyneet huonon yhteensopivuuden työhön. Nämä työntekijät ansaitsevat matalampaa palkkaa niin kauan kuin pysyvät työssään. Epäonnekkaat eivät ole tyytyväisiä työhönsä ja jatkavat paremman työpaikan etsintää. Heillä on siten korkea todennäköisyys vaihtaa työpaikkaa. Työsuhteen pituuden ja työssä pysyvyyden välillä on työntekijöiden keskuudessa positiivinen yhteys, vaikka kyse olisikin todellisuudessa tuurista hyvän yhteensopivuuden työpaikan löytämisessä. (Borjas, 2013, 359.)

Theodossiou ja Zangelidis (2009, 573) havaitsevat, että työstä ei-työllisyyteen liikkuvuuden todennäköisyys laskee työsuhteen pituuden kasvaessa, mikä on linjassa yleisen inhimillisen pääoman teorian kanssa. Teorian mukaan työntekijät, joilla on spesifiä pääomaa, ovat arvokkaampia työnantajalle ja heidän irtisanomisensa on epätodennäköisempää kuin niiden työntekijöiden, joilla on vain vähän spesifiä pääomaa. Tällöin on myös epätodennäköisempää, että työntekijä itse irtisanoutuu, koska irtisanoutuessaan työntekijä menettäisi mahdollisen spesifiin pääomaan liittyvän palkkapreemionsa. Työstä ei-työllisyyteen liikkuvuuden todennäköisyyden havaitaan olevan yleisen työmarkkinakokemuksen suhteen U:n muotoista. Henkilöillä, joilla on vankka työmarkkinakokemus,

siirtyminen ei-työllisyyteen saattaa olla käytännössä eläkkeelle siirtymistä. Kaikilla yleisen työmarkkinakokemuksen tasoilla todennäköisyys ei-työllisyyteen siirtymiselle on suurin alhaisesti koulutetuilla naisilla ja pienin korkeasti koulutetuilla miehillä. (Theodossiou & Zangelidis, 2009, 573–574.)

3.4 Työn menetys ja ammatillinen liikkuvuus

Siirtymien ei-työllisyyteen voidaan olettaa olevan vapaaehtoisia työntekijästä lähtöisin olevia siirtymiä esimerkiksi henkilökohtaisista tai perhesyistä, tai ei-vapaaehtoisia työn menetyksiä kuten irtisanomisia tai lomautuksia (Theodossiou & Zangelidis, 2009, 566). Talousteorian mukaan henkilö irtisanoutuu työstään, mikäli hänen tulevaisuudessa odotettujen tulojensa arvo on irtisanoutumisen myötä suurempi. Yleensä irtisanoutumisen syynä ajatellaan olevan epätäydellisen informaation tai taloudessa tapahtuvien muutosten. Työntekijä saattaa esimerkiksi saada selville, että toisessa yrityksessä on nykyistä työtä parempi työ tarjolla. Tällöin olisi kyse epätäydellisestä informaatiosta, koska kaikista työmarkkinoilla tarjolla olevista mahdollisuuksista ei alun perin ole ollut tietoa. Irtisanoutumisen taustalla saattaa kuitenkin olla myös sellaisia työntekijän valintoja, joilla hän saavuttaa itselleen optimaalisen urapolun. Työntekijän irtisanoutumisen todennäköisyyden nimittäin havaitaan olevan sitä suurempi, mitä suurempi on todennäköisyys työntekijän ylentämiselle, jos ylennystä ei syystä tai toisesta kuitenkaan tapahdu. (Sicherman & Galor, 1990, 185–187.)

Kambourov ja Manovskii (2008, 66) eivät tutkimuksessaan ota huomioon liikkuvuuden välissä ollutta mahdollista työttömyysjaksoa ja raportoivat, että mikäli työttömänä välissä olleet jätetään tarkasteluiden ulkopuolelle, ammatillinen liikkuvuus laskee noin 2,5 prosenttiyksikköä. Tämä viittaisi siihen, että työttömänä välissä olleet vaihtavat useammin ammattia kuin pelkästään työllisenä olleet. Speer (2017, 225–229) havaitsee, että irtisanotut työntekijät siirtyvät irtisanomisen jälkeen alhaisemman taitotason ammatteihin kuin missä he ovat ennen irtisanomista olleet. Tämä vaikutus on kuitenkin tulosten mukaan lyhytkestoinen. Irtisanomisen vaikutukset ammatin tehtäväsisältöön poistuvat noin kolmen vuoden kuluttua töihin paluusta. Irtisanomisen vaikutusten palkkoihin havaitaan olevan pysyvämpiä kuin vaikutusten ammatin tehtäväsisältöihin. (Speer, 2017, 225–229.) Työnsä menettäneiden ammatillinen liikkuvuus sekä uuden työn palkkataso saattavat myös liittyä sellaiseen henkilön kyvykkyyteen, jota ei ole empiirisissä tutkimuksissa kovinkaan helppo havaita. Tällaista kyvykkyyttä voidaan epäsuorasti kontrolloida sisällyttämällä liikkuvuutta käsitteleviin malleihin henkilön edellisen työn palkka ja työn menettämisen syy. Työn menettämistä edeltävä korkea palkka saattaa kertoa hyvästä ammatin ja työntekijän yhteensopivuudesta, mikä vähentää

ammatin vaihtamisen todennäköisyyttä. Myös työn menettämisen syy voi vaikuttaa henkilön työllistymiseen. Työntekijät, jotka on irtisanottu työstään, saatetaan työmarkkinoilla nähdä epäpätevinä ammattiinsa. Tämä voi lisätä näiden henkilöiden ammatillista liikkuvuutta ja toisaalta myös alentaa heidän tulevan työnsä palkkatasoa verrattuna muutoin samanlaisiin henkilöihin, jotka ovat menettäneet työnsä esimerkiksi tehtaan sulkemisen vuoksi. Erityisesti korkeasti koulutetut työstään irtisanotut henkilöt saatetaan nähdä työnantajien puolelta alallaan epäpätevinä. Voi myös olla, että korkeasti koulutetuille ei yksinkertaisesti ole oman alansa työpaikkoja tarjolla. Tämä tarkoittaisi työstään irtisanottujen korkeakoulutettujen todennäköisempää ammatin vaihtamista. Toisaalta korkeasti koulutetuilla voi olla kapea osaamisala, jolla alkuperäisen ammatin ulkopuolella on vähemmän kysyntää. Tällöin myös työstään irtisanottujen korkeasti koulutettujen ammatillinen liikkuvuus olisi epätodennäköistä. Matalasti koulutetuilla saattaa puolestaan olla vähemmän vaihtoehtoja heidän alkuperäisen ammattinsa ulkopuolella, mikä tarkoittaisi työstään irtisanottujen matalampaa ammatillista liikkuvuutta. (Fox, 1994, 312, 316.) Työnsä menettäneet voivat liikkua joko suoraan uuteen työhön tai olla välissä työttömänä.

Fox (1994, 311) tutkii työnsä ei-vapaaehtoisesti menettäneitä Yhdysvalloissa toteutettavan Displaced Worker Survey -tutkimuksen (DSW) avulla ja tarkastelee, vaikuttavatko näiden henkilöiden liikkuvuuteen samat tekijät kuin työnsä vapaaehtoisesti menettäneillä. Lisäksi tutkimuksessa arvioidaan, hyötyvätkö työnsä menettäneet ammatillisesta liikkuvuudesta palkanäkökulmasta tarkasteltuna. DSW-tutkimukseen vastaavat henkilöt, jotka ovat menettäneet työnsä töiden puutteen, tehtaan sulkemisen, tehtaan siirtymisen tai työtehtävän lakkauttamisen vuoksi. Tutkimukseen vastanneita 25–54-vuotiaita miehiä tarkasteltaessa havaitaan, että ne työnsä menettäneet henkilöt vaihtavat ammattia, joiden odotettu palkka ammatin vaihtamisesta on suurempi kuin mitä se olisi ilman ammatillista liikkuvuutta. Irtisanottujen työntekijöiden raportoidaan liikkuvan todennäköisemmin kuin niiden, jotka menettävät työnsä muista syistä. Ammatillisen liikkuvuuden nähdään vaihtelevan myös ammattitehtävien siten, että paljon ammattispesifiä inhimillistä pääomaa vaativista tehtävistä, kuten asiantuntijatehtävistä, liikutaan epätodennäköisemmin kuin vähemmän ammattispesifiä inhimillistä pääomaa vaativista ammateista. Korkeakoulutuksen havaitaan vaikuttavan positiivisesti henkilön tuloihin huolimatta siitä, liikkuko hän ammatillisesti vai ei. Koulutuksella nähdään kuitenkin olevan enemmän merkitystä työnsä ei-vapaaehtoisesti menettäneiden ammatin vaihtajien palkkaan verrattuna niihin, jotka eivät vaihda ammattia. Edellisen ammatin tulojen merkityksen havaitaan puolestaan olevan suurempi ammatissa pysyville kuin ammatin vaihtajille. Tutkimuksen mukaan tämä tulos tukee näkemystä, että ne työntekijät, joiden tulot ovat menetetyn työpaikan ammatissa olleet suuremmat, työllistyvät uudelleen samaan

ammattiin. Tämä puolestaan viittaisi siihen, että samassa ammatissa pysyvät ovat tuottavampia työntekijöitä kuin muutoin ominaisuuksiltaan samankaltaiset ammatin vaihtajat. (Fox, 1994, 311, 317–321.) Myös Groes ym. (2015, 661) toteavat, että alaspäin ammatillisesti liikkuvat työntekijät ovat yleensä edellisen ammatin sisällä olleet matalapalkkaisia ja siten vähemmän tuottavia verrattuna muihin samassa ammatissa työskenteleviin. Koska Foxin (1994) tutkimus koskee työnsä ei-vapaaehtoisesti menettäneitä, on todennäköistä, että ammatin vaihtajat liikkuvat alaspäin. Koulutuksen havaitaan puolestaan lisäävän työnsä ei-vapaaehtoisesti menettäneiden ammatillisen liikkuvuuden todennäköisyyttä, sillä yli lukiokoulutuksen kouluttautuneet vaihtavat todennäköisemmin ammattia kuin pelkän lukion käyneet (Fox, 1994, 317). Fabrizi ja Mussida (2009, 17) havaitsivat, että tutkinnon suorittaneilla todennäköisyys työllistyä työttömyydestä on suurempi kuin niillä, jotka eivät ole suorittaneet tutkintoa. Theodossiou ja Zangelidis (2009, 572) raportoivat koulutuksen liittyvän alhaisempaan työllisyydestä ei-työllisyyteen liikkuvuuden todennäköisyyteen. Tämä viittaisi koulutuksen ikään kuin suojaavan yksilöä työn menetykseltä. Longhi ja Taylor (2013, 87–88) eivät puolestaan havaitse koulutustasolla olevan vaikutusta työttömien työnhakijoiden ammatilliseen liikkuvuuteen. Työttömät työnhakijat tekevät päätöstä sen välillä, hyväksyvätkö työtarjouksen vai jatkavatko työn etsintää työttömänä. Tällöin ammatillinen liikkuvuus voi olla todennäköistä, vaikka liikkuvuus ei olisikaan haluttavaa. Koulutustasolla ei tässä tilanteessa välttämättä ole merkitystä liikkuvuuspäätökseen. (Longhi & Taylor, 2013, 85–87.)

Rationaalisesti toimivat työttömät työnhakijat asettavat reservaatiopalkkansa siten, että työn etsinnästä koituvat lisäkustannukset ovat saman suuruiset kuin työn etsinnän seurauksena odotettu korkeampi palkka. Työttömien työnhakijoiden voidaan olettaa etsivän ensin työtä saman ammatin sisältä kuin missä he ovat aikaisemminkin olleet. Työnhakijat kuitenkin todennäköisesti myös laajentavat etsintää muihin ammatteihin, mikäli työpaikan etsintä pitkittyy. Tämä johtuu työn etsinnästä koituvista kustannuksista verrattuna odotettuun palkkaan. (Fox, 1994, 312.) Longhi ja Taylor (2013, 90) raportoivatkin, että miehillä alaspäin tapahtuvan ammatillisen liikkuvuuden todennäköisyys kasvaa, mikäli työttömyys pitkittyy yli 12 kuukauden. Naisilla alaspäin liikkuvuuden todennäköisyyden löydetään puolestaan kasvavan jo 3–12 kuukautta kestävä työttömyyden seurauksena. Tulokset viittaavat siihen, että työttömät työnhakijat laajentavat hakemiensa töiden alaa ja laskevat reservaatiopalkkojaan työttömyyden pitkittyessä. Tämä voi johtaa siihen, että työttömät hyväksyvät työtarjouksia, jotka ovat alemman palkkatason ammateissa verrattuna heidän työttömyyttä edeltäneisiin ammatteihinsa. Naisilla tämä tapahtuu tutkimuksen tulosten mukaan nopeammin kuin miehillä. (Longhi & Taylor, 2013, 90, 93.) Myös (Fox, 1994, 317) havaitsee pitkittyneen työttömyysjakson keston lisäävän ammatin vaihtamisen todennäköisyyttä, mikä tukisi

näkemyistä, että työttömyyden pitkittyessä työntekijät alkavat etsiä töitä edellisen ammatinsa ulkopuolelta. Ammatillista liikkuvuutta lisää myös, mikäli työntekijä saa tulevasta työnsä päättymisestä tiedon etukäteen. Etukäteistiedon saavat ovat mahdollisesti niitä henkilöitä, joiden työllistyminen on vaikeampaa. Tämä taas johtaisi pidempään työttömyysjakson kestoon ja tätä kautta ammatillisen liikkuvuuden todennäköisyyden kasvamiseen. Niiden, jotka ovat edellisessä työssään ansainneet korkeampaa palkkaa, nähdään vaihtavan ammattia epätodennäköisemmin kuin matalampaa palkkaa ansainneiden. Tämä viittaa tutkimuksen mukaan parempaan ammattiin yhteensopivuuteen. (Fox, 1994, 317.) Suurimmassa riskissä menettää työnsä ovat ammattihierarkiassa alempana olevat henkilöt (Jacobs, 1999, 35).

Fabrizi ja Mussida (2009, 1, 5–6) tarkastelevat Italian työvoimatutkimuksen avulla vuoden mittaisia siirtymiä ajanjaksoilla 1993–1994 ja 2002–2003. Tutkimuksessa havaitaan, että yksilölliset tekijät vaikuttavat voimakkaasti siirtymiin työmarkkinatilojen välillä, etenkin työttömyyden tapauksessa. Tulosten mukaan miehet työllistyvät todennäköisemmin työttömyydestä ja työmarkkinoiden ulkopuolelta kuin naiset. Miehillä on myös naisia pienempi todennäköisyys siirtyä työllisyydestä työttömyyteen tai työmarkkinoiden ulkopuolelle. Ikä ei tutkimuksen tulosten mukaan vaikuta työttömyydestä työllistymisen todennäköisyyteen. Työllisyydestä työttömyyteen tai työmarkkinoiden ulkopuolelle siirtymisen todennäköisyys kuitenkin pienenee iän myötä. (Fabrizi & Mussida, 2009, 1, 5–6, 17–19, 25–27.) Työmarkkinoilla esiintyy mahdollisesti ikädiskriminaatiota, mikä voi pienentää iäkkäiden henkilöiden palkkaa huolimatta siitä, vaihtavatko iäkkäät eivapaaehtoisen työn menettämisen jälkeen ammattia vai eivät. Iän havaitaan vähentävän työnsä eivapaaehtoisesti menettäneiden ammatillisen liikkuvuuden todennäköisyyttä. (Fox, 1994, 316–317.)

Inhimillisen pääoman näkökulmasta siirtymät ei-työllisyyteen pysäyttävät työmarkkinakokemuksen kertymisen, sillä töissä ollessaan työntekijät kerryttävät tietoja ja taitoja yleisen tai spesifin inhimillisen pääoman muodossa. Inhimillisellä pääomalla puolestaan on positiivinen vaikutus työntekijöiden palkkoihin. (Theodossiou & Zangelidis, 2009, 566–567.) Työuran välissä koettu ei-työllisyys luultavasti näin ollen laskee henkilön palkkaa. Longhi ja Taylor (2013, 89–91) havaitsevat tutkimuksessaan, että työttömät työnhakijat kokevat todennäköisemmin alaspäin suuntautuvaa ammatillista liikkuvuutta verrattuna työllisiin työnhakijoihin. Työlliset työnhakijat puolestaan kokevat todennäköisemmin ylöspäin suuntautuvaa ammatillista liikkuvuutta verrattuna työttömiin työnhakijoihin. Ammatillisen liikkuvuuden palkkavaikutukset ovat siis todennäköisesti negatiivisia työttömille, kun taas työllisille työnhakijoille ammatillisen liikkuvuuden palkkavaikutukset ovat todennäköisesti positiivisia. Ammatillinen liikkuvuus vaikuttaa tarjoavan työllisille työnhakijoille mahdollisuuksia työmarkkinoilla, kun taas työttömille se näyttää olevan ennemminkin

välttämättömyys. Työllisenä tapahtuva työnhaku olisi näin ollen kannattavampaa kuin työttömänä tapahtuva työnhaku. Mikäli työnhakijat vastaavat muilta osin kuin työllisyysstatukselta toisiaan ja ovat esimerkiksi yhtä kyvykkäitä, tuloksista voidaan päätellä, että työnhaku kannattaisi aina pyrkiä tekemään työllisyydestä käsin. (Longhi & Taylor, 2013, 89–91, 94–95.)

Bachmann, Bechara, Kramer ja Rzepka (2015, 1–4) tutkivat EU-SILC-aineistolla liikkuvuutta työmarkkinoilla Euroopassa finanssikriisin alkuvaiheen aikaan vuosina 2008–2010. Tutkimuksessa tarkastellaan työmarkkinoita vuodesta 2004 lähtien, jotta voidaan verrata taantumaa sitä edeltävään aikaan. Taantumien alku määritellään kullekin maalle siten, että maan bruttokansantuotteen kasvu on ollut negatiivinen kahdella peräkkäisellä vuosineljänneksellä. Tutkimuksessa havaitaan, että vuosina 2008–2010 erityisesti miehillä ja nuorilla on suuri todennäköisyys siirtyä työllisyydestä työttömyyteen. Miehillä lisäksi todennäköisyys työllistyä laskee kriisiä edeltävään aikaan nähden enemmän kuin naisilla. Tulosten mukaan työttömyyden pysyvyys kriisin aikaan on suuri korkeakoulutetuille verrattuna keskitason koulutuksen suorittaneisiin. Lisäksi määräaikaaisella sopimuksella työskentelevien todennäköisyys siirtyä työllisyydestä työttömyyteen on finanssikriisin aikana suurempi kuin vakituisella sopimuksella työskentelevien. Määräaikaaisilla sopimuksilla nähdään siten olleen merkitystä finanssikriisin aikaisiin työmarkkinasiirtymiin. (Bachmann ym., 2015, 5, 8–12, 26–27.)

3.5 Nuorten ammatillinen liikkuvuus

Speer (2017) tutkii nuorten ammatinvalintaa ja ammatillista liikkuvuutta Yhdysvalloissa vuosina 1982–2010. Erityisen mielenkiinnon kohteena tutkimuksessa on, kuinka ennen työmarkkinoille siirtymistä saavutetut taidot määrittävät nuorten ammatinvalintaa ja ammatillista liikkuvuutta työmarkkinoilla. Tutkimuksen aineisto koostuu nuorten taitoja kartoittavasta paneeliaineistosta (NLSY – National Longitudinal Surveys of Youth) sekä ammattien taitovaatimuksia kuvaavasta aineistosta. Ammatteja kuvataan tutkimuksessa niiden sisältämien tehtävien avulla. Optimaalinen ammatinvalinta riippuu työntekijän taitojen sopivuudesta ammatin tehtäväsisältöihin. Työntekijän taidot kehittyvät työmarkkinakokemuksen myötä. Tutkimuksessa havaitaan ennen työmarkkinoita saavutettujen taitojen määrittävän pitkälti ammatinvalintaa. Ennen työmarkkinoita saavutettuja spesifejä taitoja kuvataan verbaalisten-, matemaattisten-, tieteellisten- ja mekaanisten taitojen sekä vuorovaikutustaitojen avulla. Lisäksi yleisiä taitoja mitataan koulutusvuosien avulla. Yleisten taitojen raportoidaan korreloivan positiivisesti kaikkien muiden spesifien taitojen paitsi mekaanisten taitojen kanssa. Mitä enemmän koulutusta työntekijä hankkii, sitä vaativammat ovat todennäköisesti hänen

tehtävänsä tulevilla ammattilaisilla. Mikäli työntekijällä on hyvä osaaminen tietyissä työmarkkinoilla edeltävissä taidoissa, hän todennäköisesti työllistyy ammattiin, jossa tarvitaan näitä kyseisiä taitoja. Naisten havaitaan työllistyvän miehiä useammin ammatteihin, jotka vaativat enemmän verbaalisia taitoja ja vuorovaikutustaitoja. Miehet puolestaan työllistyvät naisia useammin ammatteihin, joissa vaaditaan tieteellistä osaamista ja mekaanisia taitoja. Työmarkkinoilla edeltävien taitojen havaitaan selittävän osan sukupuolten välisistä ammatillisista eroista työmarkkinoilla. Lisäksi tutkimuksessa havaitaan työntekijöiden välisten alkuperäisten ammatinvalinnan erojen säilyvän läpi urapolkujen. Samantyyppisiä taitoja omaavien työntekijöiden urapolut ovat hyvin samankaltaisia. Uran alussa tehtyjen ammattien tehtäväsisällöllisten valintojen ja näiden välisten sukupuolten erojen raportoidaan säilyvän lähes samanlaisena työmarkkinakokemuksen karttuessa. Sama pätee koulutukseen eli korkeammin koulutetut ovat läpi uran korkeampien taitovaatimusten tehtävissä kuin vähemmän koulutusta hankkineet, ja ero näiden välillä pysyy lähes muuttumattomana. Tätä voidaan sinänsä pitää hieman yllättävänä tuloksena, sillä korkeammin koulutettujen ammatillisten taitojen kehityksen voisi odottaa olevan nopeampaa kuin vähemmän koulutettujen vastaavan kehityksen. Yksi mahdollinen selitys tälle on, että osa korkeasti koulutetuista aloittaa uransa niin korkean tason ammattilaisilla, että mahdollisuudet näistä etenemiseen ovat hyvin rajalliset. Palkkojen havaitaan kuitenkin kasvavan nopeammin koulutetuilla verrattuna vähemmän koulutusta hankkineisiin. Naisilla ja miehillä palkkaerojen havaitaan pysyvän melko vakaana läpi työuran. Ennen työmarkkinoita saavutetuilla taidoilla on siten tutkimuksen tulosten mukaan tärkeä merkitys ammatillisesta näkökulmasta. Tulokset eivät viittaa siihen, että työntekijöillä olisi epävarmuutta heidän tiettyjen ammattien tehtäväsisältöihin sopivuudestaan. (Speer, 2017, 187–189, 196–197, 204–206, 215–221.)

Neal (1999) tutkii nuorten työn valintaan liittyvää liikkuvuutta Yhdysvalloissa vuosina 1979–1992. Tutkimuksessa kuvataan työn valintaa kaksivaiheisena prosessina, jossa valitaan ensin ammatti ja sen jälkeen työpaikka. Samoin kuin Speer (2017), myös Neal (1999) käyttää tutkimuksessaan yhdysvaltalaisien nuorten paneeliaineistoa (NLSY), mutta sisällyttää tutkimukseensa vain miehet. Uran vaihdos määritellään tässä tutkimuksessa sekä ammatin että toimialan vaihdoksena. Tutkimuksessa havaitaan, että työpaikan vaihdon yhteydessä saman uravalinnan sisällä aikaisemmin työpaikkaa vaihtaneet liikkuvat eri uravaihtoehtojen välillä epätodennäköisemmin kuin ne, jotka eivät ole aikaisemmin vaihtaneet työpaikkaa. Sama pätee sekä yliopistotutkinnon suorittaneille että niille, jotka eivät ole suorittaneet yliopistotutkintoa. Yliopistotutkinnon suorittaneilla uravaihdokset ovat kuitenkin harvinaisempia. Koulutus saattaa tarjota nuorille mahdollisuuden ikään kuin kokeilla erilaisia uravaihtoehtoja eri pääaineiden muodossa, kun vähemmän koulutetuilla vastaava tapahtuu pääasiassa erilaisten ammattien kokeilun kautta. Työkokemus näyttää antavan työntekijöille

informaatiota mahdollisista uravaihtoehtoista työntekijöiden oppiessa sopivuudestaan ammatteihin ja työpaikkoihin. Nuorten havaitaan vaihtavan uraa usein työpaikan vaihdon yhteydessä ja tulokset viittaavat siihen, että nuoret näkevät vaivaa löytääkseen itselleen sopivantyyppisen työn. (Neal, 1999, 237–239, 250, 256–257.) McCallin (1990) lähestymistapa aiheeseen on samantyyppinen Nealin (1999) kanssa. Tässä tutkimuksessa aineistona on NLSY vuosilta 1979–1985. Tutkimuksessa keskitytään työpaikkaliikkuvuuteen ja ammatilliseen liikkuvuuteen ja tarkastellaan koulunsa päättäneitä nuoria, jotka ovat työskennelleet ainakin kahdessa työpaikassa. Nuorten havaitaan oppivan ammattiin sopivuudestaan, sillä samassa ammatissa pysyvillä on suurempi todennäköisyys pysyä toisessa työpaikassaan, mitä pidempi on työsuhteen pituus ensimmäisessä työpaikassa. Mikäli nuori vaihtaa ammattia, on toisessa työpaikassa pysyvyys myös epätodennäköistä. Tämä viittaisi siihen, että nuoret tarkastelevat yhteensopivuuttaan ensin ammattiin ja tämän jälkeen työpaikkaan. (McCall, 1990, 45–46, 59–61.) Neal (1999, 248) havaitsee, että työmarkkinoille siirryttyään nuoret vaihtavat keskimäärin 4,2 kertaa työpaikkaa ja näistä 55 % sisältää uran vaihdoksen. Mitä enemmän työmarkkinakokemusta nuorille on kerennyt karttua, sitä epätodennäköisemmin he vaihtavat uraa (Neal, 1999, 251).

Borghans ja Golsteyn (2006) tutkivat korkeakoulutuksen päättäneiden nuorten ammatillista liikkuvuutta Hollannissa. Tutkimuksen aineisto koostuu alle 35-vuotiaista vuonna 1995 koulutuksensa päättäneistä nuorista, joita haastatellaan kolme vuotta tutkinnon suorittamisen jälkeen. Nuoret tekevät koulutusvalintansa rajallisen informaation varassa tietämättä välttämättä koulutukseen valmistamassa ammatissa työskentelystä todellisuudessa paljoakaan. Tämän vuoksi on mahdollista, että työelämään siirtyessään nuoret huomaavat ammatin olevan heille epäsopeva ja osa todennäköisesti katu koulutusvalintaansa. Näillä nuorilla on siten kannustin vaihtaa ammattia. Tutkimus poikkeaa sikäli tavallisista ammatillista liikkuvuutta käsittelevästä tutkimuksista, että tutkimuksessa tarkastellaan ammatteja koulutuslavalintojen kautta. Liikkuvuus määritellään valmistumisen jälkeen eri koulutusalan ammatilliseen lisäkoulutukseen osallistumisena kuin mistä koulutuslalista henkilö on valmistunut, minkä lisäksi liikkujiksi määritellään ne, joiden ammatti ei vastaa heidän koulutustaan. Valmistuneista lähes 30 %:n havaitaan liikkuvan tällä tavoin määriteltynä. Niiden, jotka katu koulutusvalintaansa, havaitaan vaihtavan ammattia todennäköisemmin. Mitä yleisempiä taitoja henkilöt ovat koulutuksen kautta hankkineet, sitä todennäköisempää on liikkuvuus ja sitä vähemmän koulutuksen jälkeistä ammatillista koulutusta nuoret hankkivat vaihtaessaan ammattia. Mitä huonommin koulutuksen kautta opitut taidot ovat siirrettävissä ammatista toiseen, sitä enemmän henkilön palkka laskee liikkuvuuden myötä. Tämä

viittaisi jo koulutuksen kautta saavutettavan ammattispesifiä inhimillistä pääomaa. (Borghans ja Golsteyn, 2006, 1–4, 9–10, 16–20.)

Aho ym. (2009, 56) arvelevat juuri tutkintonsa suorittaneiden nuorten liikkuvan ammatillisesti enemmän siksi, että opiskeluaikainen työ ja ammatti vaihtuvat tutkintoa paremmin vastaavaan valmistumisen jälkeen. Myös Shniper (2005, 30–31) arvioi, että koulutuksen loppuunsaattaminen voi olla yksi tekijä, joka aiheuttaa ammatillista liikkuvuutta. Koulutuksen päätyttyä nuoret todennäköisesti savuttavat pätevyyden ammatteihin, jotka voivat erota koulutuksen aikaisista ammateista suurestikin (Shniper, 2005, 31). Cortes ja Gallipoli (2018, 308) puolestaan havaitsevat, että ammatin vaihtoon liittyvät kustannukset ovat nuorilla hyvin samankaltaisia koko Yhdysvaltojen populaatiolle saatujen tulosten kanssa. Ammatin tehtäväsisältöjen merkitys on nuorilla hajautuneempaa kuin koko populaatiolla, mutta vaikutukset liikkuvuuteen eivät juurikaan eroa koko aineistolle saatujen tulosten kanssa (Cortes & Gallipoli, 2018, 308).

4 TUTKIMUSAINEISTO JA -MENETELMÄT

4.1 Käytettävä aineisto

Tutkimuksen empiirinen osio toteutetaan Euroopan Unionin tulo- ja elinolotilastolla (EU-SILC – European Union Statistics on Income and Living Conditions). Aineistoa täydennetään European Jobs Monitor Databasesta saatavalla palkka-aineistolla. European Jobs Monitor Databasesta saatava palkka-aineisto sisältää vuosittaisen keskimääräisen tuntipalkan ISCO-ammattiluokituksen kaksinumerotason ammattiteille. Palkka-aineisto ulottuu ainoastaan vuoteen 2014 saakka, joten vuoden 2014 palkkoja käytetään tässä tutkielmassa myös vuosille 2015 ja 2016. Lisäksi kuvailuja varten aineistoa täydennetään Eurostatista saatavilla Suomen vuosittaisilla työttömyysasteilla.

EU-SILC on vuosittain kerättävä tilasto EU-maiden asukkaiden tuloista ja elinoloista. Aineistot ovat edustavia otoksia kunkin maan populaatiosta ja sisältävät tietoa sekä yksittäisistä henkilöistä että kotitalouksista. EU-SILC sisältää vuosittaiset pitkittäis- ja poikkileikkausaineistot. (Eurostat, 2016, 13–15, 19.) Tämän tutkielman kiinnostuksen kohteena ovat siirtymät työmarkkinoilla, joten tarkasteluihin käytetään pääasiassa vuosittaisia pitkittäisaineistoja. EU-SILC-aineiston kerääminen on aloitettu vuonna 2004 ja myös Suomen osalta ensimmäiset havainnot ovat vuodelta 2004 (Eurostat, 2016, 16–17). Tämän tutkielman tekohetkellä aineisto ulottuu vuoteen 2016 saakka. Tarkastelun aikaväliksi valikoituivat näin ollen vuodet 2004–2016 EU-SILC-aineiston saatavuuden perusteella.

Paneeliaineistossa samoja henkilöitä seurataan useana mittausajankohtana, jolloin saadaan tietoa myös erilaisista henkilöiden elämäntilanteesta tapahtuvista muutoksista (Aho ym., 2009, 14). EU-SILC-aineistossa on kiertävä rakenne siten, että 25 % otoksesta vaihtuu vuosittain. Lähtökohtaisesti kukin kyselyyn osallistuva henkilö on aineistossa mukana neljä vuotta. Vuosittaiset poikkileikkausaineistot koostuvat siten henkilöistä, jotka ovat olleet tutkimuksessa mukana 1–4 vuotta. Vastaavasti vuosittaisissa pitkittäisaineistoissa on henkilöitä, jotka ovat mukana kyselyssä toista, kolmatta tai neljättä kertaa. (Eurostat, 2016, 19–22.) EU-SILC-aineisto mahdollistaisi pisimmillään neljän vuoden mittaisen siirtymien tarkastelun, mutta tällöin pitkittäisaineistosta olisi kiertävän rakenteen vuoksi käytettävissä vain 25 % koko aineistosta. Tässä tutkielmassa tarkastellaan vuoden mittaisia siirtymiä työmarkkinoilla, joten tarkasteluihin pystytään ottamaan mukaan kunkin pitkittäisaineiston havainnoista 75 %. Siirtymien tarkastelua varten saadaan tällä tavoin EU-SILC-aineisto mahdollisimman kattavasti käyttöön. EU-SILC-aineisto kerätään osin maakohtaisista

hallinnollisista rekistereistä ja osin haastattelemalla (Eurostat, 2016, 24–26). Suomessa EU-SILC-aineiston keruusta vastaa Tilastokeskus (Tilastokeskus, 2019d).

EU-SILC-pitkittäisaineistoista muodostetaan tämän tutkielman tarkasteluja varten erilaisia kokonaisuuksia. Eurofoundin (2017) tutkimusta mukaillen Suomen ja Euroopan maiden vertailua varten muodostetaan neljän eri periodin aineistot. Nämä periodit ovat 2006–2007, 2009–2010, 2012–2013 ja 2015–2016. Näistä kukin muodostetaan yhdistämällä periodin molempien vuosien pitkittäisaineistot ja poistamalla tuplahavainnot yhdistetyistä aineistoista henkilön id-muuttujan ja vuoden perusteella. Kukin periodi kattaa siirtymät kahdelta eri vuosiparilta. Periodi 2006–2007 kattaa siirtymät vuosilta 2005–2006 ja 2006–2007, periodi 2009–2010 siirtymät vuosilta 2008–2009 ja 2009–2010 ja niin edelleen. Selkeyden vuoksi periodeista käytetään samoja merkintöjä kuin Eurofoundin (2017) tutkimuksessa. Tämän lisäksi nuorten tarkastelua varten muodostetaan koko ajanjakson 2004–2016 kattava aineisto vuosittaisista pitkittäisaineistoista. Rajausta pelkästään nuorten tarkasteluun rajaa myös aineiston kokoa, joten tarkastelut nuorille erikseen tehdään nimenomaan tästä kaikki vuodet kattavasta aineistosta riittävän havaintomäärän takaamiseksi. Koko ajanjakson kattavassa aineistossa havaintoja jää runsaasti ikäryhmän rajauksen jälkeenkin, kun taas periodeille erikseen tehtävissä aineistoissa havaintojen määrä rajautuisi melko pieneksi. Havaintomäärän kasvaessa myös tarkastelujen luotettavuus paranee verrattuna siihen, että mallit tehtäisiin eri periodeille samalla tavoin kuin koko Suomen populaation tarkasteluissa. Koko ajanjakson kattava aineisto helpottaa myös tulosten luettavuutta, koska mallit tehdään koko ajanjaksolle vain kerran. Eri vuosien pitkittäisaineistoista muodostetaan yksi aineisto määrittelemällä ensin kaikki tarvittavat muuttujat kunkin vuoden pitkittäisaineistolle erikseen. Myös liikkuvuutta työmarkkinoilla kuvaavat muuttujat muodostetaan kunkin vuoden pitkittäisaineistoille ennen niiden yhdistämistä. Tämän jälkeen jokainen pitkittäisaineisto rajataan yhteen vuoteen, jolle kaikki tarvittavat muuttujat on määritelty ja vasta sen jälkeen aineistot yhdistetään. Tällä tavoin saadaan kaikkien paneeliaineistojen sisältämät tiedot yhdistettyä varmuudella oikein, sillä id-muuttuja näyttää olevan uniikki ainoastaan kunkin henkilön aineistossa olon ajan eli neljä vuotta.

Ammatillisen liikkuvuuden tarkastelu on yleisesti ottaen vaikea tehtävä, koska tarkastelut ovat herkkiä mittausvirheille (Moscarini & Thomsson, 2007, 808; Kambourov & Manovskii, 2008, 46). Ammattikoodien tiedetään yleisesti olevan ongelmallisia, sillä niihin liittyy runsaasti koodausvirheitä (Longhi & Brynin, 2010, 655). Ammatti luokitellaan väärin, mikäli haastateltavan henkilön vastauksen perusteella ammatti merkitään peräkkäisillä haastattelukerroilla eri ammattikoodilla, vaikka todellisuudessa kyseessä olisi sama ammatti (Kambourov & Manovskii, 2008, 46; Cortes & Gallipoli, 2018, 309). Sen sijaan, että henkilöä pyydetäisiin joka haastattelukerralla kuvailemaan

ammattiaan, haastattelija voi myös kysyä, onko henkilön ammatti vaihtunut edellisestä haastattelukerrasta. Mikäli ammatti ei ole vaihtunut, ammattikoodiksi laitetaan automaattisesti sama koodi kuin edellisellä haastattelukerralla. Tätä kutsutaan riippuvaksi koodaukseksi. Riippuva koodaus vähentää ammatin määrittelemiseen liittyviä virheitä ja siten ammatillisen liikkuvuuden yliarviointia. (Cortes & Gallipoli, 2018, 309.)

EU-SILC-aineistossa riippuvan koodauksen menetelmää käytetään Suomelle vuodesta 2010 eteenpäin (Official Statistics of Finland, 2009, 46; Tilastokeskus, 2010, 9). Tällöin haastateltavalta kysytään, onko hänen ammatinsa vaihtunut edellisen haastattelukerran jälkeen (Tilastokeskus, 2010, 9). Ennen vuotta 2010 osa ammatillisesta liikkuvuudesta on todennäköisesti koodausvirheistä johtuvaa liikkuvuutta ja todellinen liikkuvuuden taso on alhaisempi kuin aineiston perusteella nähdään. Ammattien luokittelussa tapahtuvat koodausvirheet johtavat todellisen liikkuvuuden yliarviointiin, mikä on tutkimuksen kannalta ongelmallista. Tässä tutkielmassa peruslähtökohta ammatilliselle liikkuvuudelle on kansainvälisen ammattiluokituksen, ISCO-luokituksen, kaksinumerotason ammattikoodin vaihtuminen. Tutkielman estimoitavissa malleissa ammatillista liikkuvuutta määriteltäessä otetaan kuitenkin ammattiluokkien välisen liikkuvuuden lisäksi huomioon palkkaluokissa liikkuvuus, mikä rajoittaa koodausvirheistä johtuvaa liikkuvuuden yliarviointia. Ammatin määrittämisessä tapahtuvien mahdollisten virheiden merkitys pienenee, koska ammattikoodin vaihtumisen lisäksi henkilön on vaihdettava myös palkkaluokkaa. Riippuvan koodauksen käyttö vaihtelee EU-SILC-aineistossa maittain. Tätä tutkielmaa varten on katsottu EU-SILC-aineiston kyselylomakkeita niiden Eurofoundin (2017) tutkimuksessa mukana olevien maiden osalta, jotka tarjoavat lomakkeet englanniksi tai muulla tekijän ymmärtämällä kielellä. Eurofoundin (2017) tutkimuksessa mukana olevista maista Ranskassa riippuva koodaus on käytössä alusta saakka, sillä aivan ensimmäisenä kyselyvuonna 2004 kysytään henkilön ammattia, mutta seuraavilla kerroilla kysytään, onko ammatti vaihtunut edellisestä kyselykerrasta (Direction of the social population statistics, 2005, 237; 2006, 162; Direction des statistiques démographiques et sociales, 2016, 254). Espanjassa, Britanniassa ja Ruotsissa ei ole käytössä riippuvan koodauksen menetelmää (Instituto Nacional De Estadística, 2004, 4; 2016, 4; Office for National Statistics, 2005, 45; 2015, 172; Statistiska centralbyrån, 2005, 30, 35, 39; 2016, 60). On todennäköistä, että osa näiden maiden liikkuvuudesta on ammattien koodausvirheistä johtuvaa liikkuvuutta.

Kuten luvussa kolme kävi ilmi, useissa tutkimuksissa määritelty ammatillinen liikkuvuus edellyttää ammattikoodin vaihtumisen lisäksi, että henkilö vaihtaa työpaikkaa (ks. esim. Bachmann ym., 2017, 4; Longhi & Brynin, 2010, 656; Longhi & Taylor, 2013, 76). Ideana tässä ammatillisen liikkuvuuden määritelmässä on, että ammatti on todennäköisemmin aidosti vaihtunut, mikäli ammatin kanssa

samanaikaisesti vaihtuu myös työnantaja (Kambourov & Manovskii, 2009a, 64–65). Toisissa tutkimuksissa ammatillinen liikkuvuus määritellään pelkästään ammattikoodin vaihtumisena. Näissä tutkimuksissa todetaan usein, että koodausvirheiden vuoksi ammatillinen liikkuvuus on luultavasti todellisuudessa alhaisemmalla tasolla kuin tutkimuksessa havaitaan (ks. esim. Sicherman & Galor, 1990, 179). Ammatillinen liikkuvuus voidaan jakaa sisäiseen ja ulkoiseen liikkuvuuteen. Sisäinen liikkuvuus tarkoittaa ammatillista liikkuvuutta saman työpaikan sisällä ja ulkoinen liikkuvuus ammatillista liikkuvuutta eri työpaikkojen välillä. (Aho ym., 2009, 12.) Moscarini ja Thomsson (2007, 810) havaitsivat, että Yhdysvalloissa sisäisen ammatillisen liikkuvuuden osuus kattaa noin 40 % kaikesta ammatillisesta liikkuvuudesta. Ammatillisen liikkuvuuden määrittely tapahtuvaksi ainoastaan yhdessä työpaikkaliikkuvuuden kanssa jättää varmuudella sisäisen ammatillisen liikkuvuuden huomioimatta. Mikään ammatillisen liikkuvuuden määritelmä ei ole täydellinen ja kaikissa on omat ongelmansa, eikä alan kirjallisuudessa vallitse yksimielisyyttä parhaasta tavasta määritellä ammatillista liikkuvuutta (Kambourov & Manovskii, 2009a, 65).

4.2 Tutkimuksessa käytettävät muuttujat

Ammatillisen liikkuvuuden tarkka määritelmä tässä tutkimuksessa vaihtelee hieman tarkasteltavasta osiosta riippuen, vaikkakin liikkuvuuden määritelmän rakentamiseen käytetään tutkielmassa kauttaaltaan samoja elementtejä. Lähtökohtana ammatilliselle liikkuvuudelle käytetään tässä tutkielmassa EU-SILC-aineistosta löytyvää kansainvälisen ammattiluokituksen eli ISCO-luokituksen (International Standard Classification of Occupations) kaksinumeroitasoa. Henkilön nähdään vaihtavan ammattia, kun hänen ISCO-luokituksen kaksinumeroitasolla oleva ammattikoodinsa vaihtuu. Lisäksi tässä tutkielmassa otetaan palkka-aspekti mukaan ammatilliseen liikkuvuuteen. Jobs Monitor Databasesta saatavasta palkka-aineistosta pystytään yhdistämään EU-SILC-aineistoon kunkin ammattiluokan keskimääräinen palkka. Tämän palkkatiedon avulla Eurofoundin (2017) tutkimusta mukaillen ammatit jaetaan niiden keskimääräisen palkkatason mukaan viiteen yhtä suureen ryhmään (Q1–Q5) kunkin periodin tai vuoden kokonaistyöllisyydestä. Tällöin ensimmäisessä viidenneksessä ovat alimmin palkatut ammatit, viidennessä korkeimmin palkatut ammatit ja niin edelleen. Samantyyppisiä palkkaviidenneksiä käytetään Eurofoundin (2017) tutkimuksen lisäksi Nolanin ja Voitchovskyn (2016, 7) työn menettämistä Irlannissa käsittelevässä tutkimuksessa. Tämän tutkielman tarkasteltavissa malleissa ammatillisen liikkuvuuden määritelmää karkeistetaan yhä jakamalla keskimääräisen palkkatason mukaan muodostetut palkkaviidennekset edelleen kolmeen palkkaluokkaan. Nämä kolme palkkaluokkaa muodostetaan siten, että alimmassa palkkaluokassa ovat viidennekset Q1 ja Q2, keskimmaisessa palkkaluokassa viidennekset Q3 ja Q4

sekä ylimmässä palkkaluokassa viidennes Q5. Tarkasteltavissa malleissa ammatillinen liikkuvuus tapahtuu siten näiden kolmen palkkaluokan välillä. Eurofoundin (2017, 3) tutkimuksen mukaan näiden jaotteluiden avulla voidaan helpommin tutkia ammatillisten siirtymien luonnetta ja vaikutuksia. Palkkaviidennesten välillä tapahtuvasta liikkuvuudesta pystytään arvioimaan, tapahtuuko siirtymä alas- vai ylöspäin ammatillisessa hierarkiassa. Sama pätee näistä palkkaviidenneksistä muodostettuihin kolmeen palkkaluokkaan. Jako karkeampiin palkkaluokkiin on varsinaisissa malleissa järkevää EU-SILC-aineiston koon rajallisuuden vuoksi. (Eurofound, 2017, 11, 25.) Jaotteluista voidaan myös melko helposti nähdä, ovatko jotkut ammattihierarkiassa tapahtuvat siirtymät yleisempiä kuin toiset.

Ammatillista liikkuvuutta ja palkkaliikkuvuutta käsittelevissä tutkimuksissa osa-aikatyötä tekevät saatetaan jättää tarkasteluiden ulkopuolelle, koska vertailukelpoista palkkaa koko-aikatyöntekijöihin nähden ei pystytä osa-aikatyöntekijöille määrittämään (ks. esim. Bachmann ym., 2017, 4–5). Tässä tutkielmassa käytetään palkkatietona työntekijän tuntipalkkaa, joten myös osa-aikaiset työntekijät voidaan ottaa tarkasteluissa huomioon. Lisäksi malleihin sisällytetään muuttuja osa-aikatyöntekijöille, jolloin osa-aikaisen työn vaikutusta liikkuvuuteen pystytään tarkastelemaan. Monet tutkimukset jättävät myös yrittäjät liikkuvuustarkasteluiden ulkopuolelle (ks. esim. Bachmann ym., 2017, 4; Longhi & Brynin, 2010, 656; Kambourov & Manovskii, 2008, 45; Longhi & Taylor, 2013, 76). Tässä tutkielmassa yrittäjät kuitenkin sisällytetään tarkasteluihin Eurofoundin (2017) tutkimusta mukaillen.

Taulukossa 1 esitetään tutkielman malleissa käytettävät selitettävät muuttujat, jotka kuvaavat ammatillista liikkuvuutta työmarkkinoilla. Malleissa selitetään seuraavia siirtymiä: liikkuvuus eri palkkaluokista ei-työllisyyteen, liikkuvuus palkkaluokissa alaspäin, liikkuvuus palkkaluokissa ylöspäin ja liikkuvuus ei-työllisyydestä eri palkkaluokkiin. Malleissa ei-työllisyys käsittää sekä työttömät että työmarkkinoiden ulkopuolella olevat. Selitettävien muuttujien palkkaluokat koostuvat siis kolmesta kategoriasta ja perustuvat aiemmin muodostettuihin palkkaviidenneksiin. Viiteryhmänä kaikissa tarkasteluissa on, että tarkastelussa olevaa liikkuvuutta ei tapahdu. Palkkaluokkien sisäinen ammatillinen liikkuvuus ei ole näiden tarkasteltavien mallien kannalta merkittävää, vaan liikkuvuutta tarkastellaan ammattihierarkiassa tapahtuvana liikkuvuutena. Tutkimuksessa tarkastellaan vuosittaisia siirtymiä, minkä huono puoli on se, että osa siirtymistä saattaa jäädä huomioimatta, mikäli siirtymät ovat tapahtuneet vuoden sisällä (Aho ym., 2009, 11; Theodossiou & Zangelidis, 2009, 569).

Taulukko 1. Selitettävien muuttujien kuvaus.

Muuttuja	Kuvaus	Luokat	Luokkien kuvaus
mobJNE	Liikkuvuus työllisyydestä ei-työllisyyteen	0: no JNE mob	Ei liikkuvuutta työllisyydestä ei-työllisyyteen
		1: low to NE	Alimmasta palkkaluokasta ei-työllisyyteen
		2: mid to NE	Keskimmäisestä palkkaluokasta ei-työllisyyteen
		3: high to NE	Ylimmästä palkkaluokasta ei-työllisyyteen
mobDown	Liikkuvuus palkkaluokissa alaspäin	0: no Down mob	Ei liikkuvuutta palkkaluokissa alaspäin
		1: high to mid/low	Ylimmästä palkkaluokasta keskimmäiseen tai alimpaan palkkaluokkaan
		2: mid to low	Keskimmäisestä palkkaluokasta alimpaan palkkaluokkaan
mobUp	Liikkuvuus palkkaluokissa ylöspäin	0: no Up mob	Ei liikkuvuutta palkkaluokissa ylöspäin
		1: mid to high	Keskimmäisestä palkkaluokasta ylimpään
		2: low to mid/high	Alimmasta palkkaluokasta keskimmäiseen tai ylimpään
mobNEJ	Liikkuvuus ei-työllisyydestä työllisyyteen	0: no NEJ mob	Ei liikkuvuutta ei-työllisyydestä työllisyyteen
		1: NE to low	Ei-työllisyydestä alimpaan palkkaluokkaan
		2: NE to mid/high	Ei-työllisyydestä keskimmäiseen tai ylimpään palkkaluokkaan

Tarkastellaan seuraavaksi malleissa käytettäviä selittäviä muuttujia, jotka kuvataan taulukossa 2. Malleissa tarkasteltavia sosiodemografisia ominaisuuksia ovat henkilön ikä, sukupuoli, koulutus, onko henkilöllä terveysongelmista johtuvia rajoituksia toiminnassaan, terveysongelmista johtuvien toiminnan rajoitusten muutos, onko kotitaloudessa pieniä (0–5-vuotiaita) lapsia ja pienten lasten määrän muutos kotitaloudessa. Tarkasteltavia työn ominaisuuksia ovat puolestaan työn osa-aikaisuus sekä työsuhteen määräaikaisuus. Muuttujat muodostetaan EU-SILC-aineistossa olevien muuttujien ja niiden sisältämien tietojen avulla. Malleissa käytettävät muuttujat valikoituvat mukaan Eurofoundin (2017) tutkimuksen perusteella, ja muuttujat pyritään muodostamaan samalla tavoin kuin Eurofoundin (2017) tutkimuksessa. Kuten taulukosta 2 näkyy, suurin osa selittäivistä muuttujista on dummy-muuttujia ja loput kategorisia muuttujia. Sukupuoli-muuttuja kertoo, onko tarkasteltava henkilö nainen vai mies. Ikä-muuttuja muodostetaan jakamalla henkilöt kolmeen kategoriaan: nuoret 16–29-vuotiaat; keski-ikäiset 30–49-vuotiaat; ja vanhemmat 50–64-vuotiaat. Yli 64-vuotiaat eivät ole tarkasteluissa mukana, jotta tarkastelut olisivat linjassa Eurofoundin (2017) tutkimuksen kanssa. Koulutus-muuttuja kertoo, onko henkilöllä kolmannen asteen koulutusta. Toiminnan rajoitteet -muuttuja puolestaan kertoo, onko henkilöllä terveysongelmista johtuvia rajoitteita normaalissa toiminnassaan. Kyseessä on henkilön itsearviointi omasta tilastaan (Eurostat, 2016, 269). Toiminnan rajoitteiden muutos -muuttujassa katsotaan, onko henkilön toiminnan rajoitteissa tapahtunut muutosta viime vuoden ja tämänhetkisen vuoden välillä. Pienet lapset -muuttuja kertoo, onko henkilön kotitaloudessa 0–5-vuotiaita lapsia. Pienten lasten määrän muutos -muuttujasta puolestaan nähdään,

onko lasten määrä kotitaloudessa muuttunut viime vuoden ja tämänhetkisen vuoden välillä. Osa-aikatyö -muuttuja kertoo nimensä mukaisesti, onko henkilö osa-aikatyössä vai kokoaikatyössä ja määräaikainen sopimus -muuttuja vastaavasti, onko henkilöllä määräaikainen vai vakituinen sopimus. Näiden lisäksi malleihin sisällytetään vuosidummyt, joilla kontrolloidaan vuosi vaikutuksia. Vertailuryhmänä kategorisista muuttujista ikä-muuttujassa on keski-ikäiset ja toiminnan rajoitteiden sekä lasten määrän muutos -muuttujissa se, että muutosta ei ole tapahtunut. Tarkasteluista rajataan pois asevelvollisuuttaan täyttävät henkilöt, koska kyseessä ei ole henkilön vapaaehtoinen tila.

Taulukko 2. Selittävien muuttujien kuvaus.

Muuttuja	Selite	Muuttujan kuvaus
female	Sukupuoli	1: nainen; 0: mies
age_cat	Ikä	1: keski-ikäinen 30–49-v.; 2: nuori 16–29-v.; 3: vanhempi 50–64-v.
education	Koulutus	1: kolmannen asteen koulutus; 0: muutoin
healthlimit	Toiminnan rajoitteet	1: terveysongelmista johtuvia rajoitteita toiminnassa; 0: muutoin
dhealthlimit	Toiminnan rajoitteiden muutos	1: terveysongelmista johtuvia toiminnan rajoituksia tullut; 2: terveysongelmista johtuvat toiminnan rajoitteet poistuneet; 0: ei muutosta
children	Pienet lapset	1: kotitaloudessa 0–5-v. lapsia; 0: muutoin
dchildren	Pienten lasten määrän muutos	1: kotitalouden 0–5-v. lasten määrä kasvanut; 2: kotitalouden 0–5-v. lasten määrä laskenut; 0: ei muutosta
parttime	Osa-aikatyö	1: osa-aikatyö; 0: kokoaikatyö
temp_contract	Sopimustyyppi	1: määräaikainen sopimus; 0: vakituinen sopimus
year	Vuosi	vuosidummy jokaiselle vuodelle

Taulukossa 3 esitetään tarkasteluissa käytettävien dummy-muuttujien tunnusluvut, jotka on laskettu koko ajanjakson 2004–2016 käsittävästä aineistosta. Lisäksi taulukosta 3 nähdään, kuinka monelle havainnolle kyseisen muuttujan tieto löytyy. Taulukosta 3 nähdään, että noin puolet aineistosta on naisia ja puolet miehiä. Koska kaikille aineiston havainnoille on määritelty sukupuoli, muuttujan lukumäärästä nähdään myös aineiston koko kokonaisuudessaan – 131450 havaintoa. Kolmannen asteen koulutuksen on suorittanut noin kolmannes aineistosta. Rajoituksia toiminnassa terveysongelmien vuoksi on noin 28 %:lla, tosin tieto tästä löytyy alle puolelle aineiston havainnoista. Pieniä lapsia kotitaloudessa on noin 13 %:lla havainnoista. Osa-aikaisessa työssä on noin 10 % ja määräaikaisessa työsopimuksessa noin 17 %, joskaan tietoa näistä työn ominaisuuksista ei löydy koko aineistolle. Etenkin tieto määräaikaisesta sopimuksesta löytyy vain alle kolmannekselle havainnoista. Taulukossa 4 kuvataan erikseen kategoristen muuttujien frekvenssit. Keski-ikäisiä ja vanhempia henkilöitä on aineistossa suunnilleen yhtä paljon, noin 38 % havainnoista. Nuoria on aineistossa noin 24 % eli vähemmän kuin muita ikäryhmiä. Tieto toiminnan rajoitusten muutoksesta löytyy luonnollisesti pienemmälle havaintomäärälle kuin tieto toiminnan rajoituksista. Näistä 52253 havainnosta noin 11 %:lla rajoitus on poistunut ja 11 %:lla rajoitus tullut vuoden sisällä. Tieto pienten

lasten lukumäärän muutoksesta kotitaloudessa löytyy suurimmalle osalle aineistosta. Näistä noin 2 %:lla pienten lasten lukumäärä on laskenut ja noin 1,5 %:lla kasvanut edelliseen vuoteen verrattuna.

Taulukko 3. Dummy-muuttujien tunnusluvut, vuodet 2004–2016. Lähde: EU-SILC.

Muuttuja	Keskiarvo	Keskihajonta	Lukumäärä
female	0.49	0.50	131,450
education	0.33	0.47	129,833
healthlimit	0.28	0.45	60,782
children	0.13	0.34	131,450
parttime	0.10	0.30	87,574
temp_contract	0.17	0.38	38,268

Taulukko 4. Kategoristen muuttujien frekvenssit, vuodet 2004–2016. Lähde: EU-SILC.

Muuttuja	Kategoria	Lukumäärä	Osuus (%)
age_categ	mid_aged	50,599	38.49
	young	31,831	24.22
	older	49,020	37.29
	yhteensä	131,450	100
dhealthlimit	no change	40,861	78.20
	appeared	5,770	11.04
	disappeared	5,622	10.76
	yhteensä	52,253	100
dchildren	no change	104,572	96.47
	increased	1,671	1.54
	decreased	2,153	1.99
	yhteensä	108,396	100

4.3 Aineiston kuvailua

4.3.1 Siirtymämatriisit

Seuraavaksi kuvaillaan tutkielmassa käytettävää aineistoa. Esitettävä aineiston kuvailu on melko laaja ja kuvaa paitsi aineistoa myös ammatillista liikkuvuutta useasta eri näkökulmasta. Tällä tavoin saadaan mahdollisimman kattava käsitys ammatillisesta liikkuvuudesta Suomessa vuosina 2004–2016. Ensimmäiseksi taulukoissa 5–8 tarkastellaan ammatillista liikkuvuutta siirtymämatriisien avulla periodeille 2006–2007, 2009–2010, 2012–2013 ja 2015–2016. Suomelle tehtyjä siirtymämatriiseja verrataan vastaaviin Eurofoundin (2017, 17–23) raportissa esitettäviin siirtymämatriiseihin kuudelle muulle Euroopan maalle. Tässä palkkaviidenneksiä hyödyntävässä tarkastelussa ammatillinen liikkuvuus tapahtuu viidennesten välillä, eikä viidennesten sisäinen ammatillinen liikkuvuus ole siten tämän tarkastelun kannalta merkittävää. Samassa viidenneksessä olevien ammattien ajatellaan tarjoavan yksilölle jokseenkin samanlaiset elämän mahdollisuudet

(Eurofound, 2017, 9). Taulukoissa 5–8 palkkaviidenneksiä merkitään numerokirjainyhdistelmillä Q1–Q5 siten, että Q1 on alin palkkaviidennes ja Q5 ylin palkkaviidennes. Työttömiä merkitään taulukoissa kirjaimella U ja työmarkkinoiden ulkopuolella olevia kirjaimella I.

Tarkastellaan taulukoista 5–8 ensimmäiseksi palkkaviidennesten välillä tapahtuvia siirtymiä ja palkkaviidenneksissä pysyvyyttä. Pysyvyys samassa palkkaviidenneksessä on Suomessa melko korkealla tasolla, etenkin kahdella viimeisellä periodilla. Verrattuna muihin Eurofoundin (2017, 17–18) raportissa mukana oleviin maihin pysyvyys samassa palkkaviidenneksessä on Suomessa keskitasoa. Yleisesti ottaen pysyvyys on hieman suurempaa korkeammassa palkkaviidenneksissä, mutta erot viidennesten välillä eivät ole kovin merkittäviä. Suomen siirtymät viidennesten välillä muistuttavat eniten Puolan ja Espanjan vastaavia siirtymiä. Esimerkiksi Ruotsissa sekä Britanniassa siirtymiä viidennesten välillä on enemmän kuin Suomessa (Eurofound, 2017, 17–18). Kahdella viimeisellä periodilla siirtymät viidennesten välillä ovat vähäisempiä kuin kahdella ensimmäisellä periodilla. Selvästi eniten siirtymiä työllisyyden sisällä tapahtuu yleisesti ottaen viereisiin palkkaluokkiin. Tämä havainto näyttää yhteneväiseltä Cortesin ja Gallipolin (2018) esittämän kohtaantoteorian kanssa siinä mielessä, että palkkaukseltaan lähellä toisiaan olevat ammatit ovat luultavasti myös esimerkiksi tehtäväsisällöiltään lähempänä toisiaan kuin palkkaukseltaan kauempana toisistaan olevat ammatit. Viereisen palkkaluokan ammatteihin siirtyminen näyttää joka tapauksessa olevan jollain tapaa helpompaa tai haluttavampaa kuin etäisemmissä palkkaluokissa oleviin ammatteihin siirtyminen. Kahden palkkaluokan päähän siirtyminen näyttää vielä jokseenkin yleiseltä, esimerkiksi kolmannen ja ensimmäisen palkkaluokan välillä, mutta siirtyminen tätä kauemmaksi alkuperäisestä palkkaluokasta on jo melko harvinaista. Mitä kauemmas alkuperäisestä palkkaluokasta mennään, sitä erilaisempaan ammattiin vaihto todennäköisesti tapahtuu. Kuten Cortes ja Gallipoli (2018) esittävät, tämä lisää ammatin vaihdon kustannuksia ja vähentää ammatin vaihdon halukkuutta.

Työttömyyden pysyvyys on Suomessa melko korkeaa kansainvälisesti vertailtuna. Esimerkiksi Ruotsiin verrattuna työttömyyden pysyvyys on Suomessa huomattavasti korkeammalla tasolla (Eurofound, 2017, 17–18). Lisäksi taulukoista 5–8 nähdään, että työttömyyden pysyvyys nousee Suomessa kullakin periodilla. Työttömyydessä pysyvien prosenttiosuudet muistuttavat eniten Italian vastaavia lukuja (Eurofound, 2017, 17–18). Siirtymät työttömyydestä työllisyyteen ovat vinoutuneet enemmän alimpiin palkkaviidenneksiin kuin siirtymät työllisyydestä työttömyyteen. Siirtymiä tapahtuu siis enemmän työttömyyden ja matalapalkkaisten töiden välillä kuin toiseen suuntaan. Tässä suhteessa Suomella on samoja piirteitä kuin Britannialla ja Ruotsilla (Eurofound, 2017, 17–18). Suomessa erot ovat kuitenkin paljon Ruotsia ja Britanniaa pienemmät. Eurofoundin (2017, 17–18)

saamiin tuloksiin verratessa Suomi ei muistuta oikeastaan mitään maata suoraan työttömyyden ja työllisyysviidennesten välisten siirtymien suhteen, mutta eniten Suomen voidaan nähdä muistuttavan Ranskaa. Taulukoiden 5–8 perusteella näyttää siltä, että Suomessa finanssikriisi alentaa ennemminkin palkattujen määrää (siirtymät työllisyyteen) kuin kasvattaa töiden menetystä (siirtymät työllisyydestä pois). Eurofoundin raportissa yleiskuvana kuudesta muusta Euroopan maasta havainnoidaan, että finanssikriisi kasvattaa töiden menetystä enemmän kuin alentaa palkattujen työntekijöiden määrää (Eurofound, 2017, 19). Tässä suhteessa Suomi näyttää siten poikkeavan muista maista.

Siirtymämatriiseista tarkastellaan viimeisimpänä työmarkkinoiden ulkopuolella olevia. Taulukoista 5–8 havaitaan, että työmarkkinoiden ulkopuolella olo on vakaa kategoria, sillä jokaisella periodilla yli 73 % ensimmäisenä vuonna työmarkkinoiden ulkopuolella olevista on myös seuraavana vuonna tässä kategoriassa. Pysyvyys työmarkkinoiden ulkopuolella on Suomessa samaa luokkaa kuin Britanniassa, minkä lisäksi tulokset ovat myös melko lähellä Ruotsin vastaavia (Eurofound, 2017, 17–18). Siirtymät työmarkkinoiden ulkopuolelle ja sieltä pois ovat Suomessa vinoutuneet alimpiin palkkaluokkiin. Siirtymät ovat samankaltaisia kuin Britanniassa ja Ruotsissa (Eurofound, 2017, 17–18). Finanssikriisi ei tämän tarkastelun perusteella näytä juurikaan vaikuttaneen työmarkkinoiden ulkopuolella pysyvyyteen tai siihen liittyviin siirtymiin.

Suomen ja kuuden muun Euroopan maan siirtymämatriisien vertailusta voidaan kaiken kaikkiaan todeta Suomella olevan samankaltaisia piirteitä useiden maiden kanssa. Työttömyydessä pysyvyyden sekä työttömyyden ja työllisyyden välisten siirtymien osalta Suomi muistuttaa ehkä eniten alhaisen ammatillisen liikkuvuuden maita Italiaa (pysyvyys) ja Ranskaa (siirtymät). Viidennesten välisten siirtymien perusteella Suomi taas vastaa enemmän duaalisten työmarkkinoiden maita Espanjaa ja Puolaa. Tarkasteltaessa työvoiman ulkopuolella olevia Suomi muistuttaa Ruotsia ja Britanniaa, joissa on samoja piirteitä Suomen kanssa myös työttömyyden siirtymien osalta. (Eurofound, 2017, 17–23.) Pysyvyys kussakin työmarkkinastatuksessa on Suomessa melko korkea.

Taulukko 5. Siirtymämatriisi periodi 2006–2007. Lähde: EU-SILC.

		2006–2007							
		Tila nykyinen vuosi (%)							
		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	U	I	Yhteensä
Tila edellinen vuosi	Q1	76.09	4.01	4.39	1.88	1.48	3.37	8.77	100.00
	Q2	2.96	78.98	3.74	2.00	1.72	3.27	7.33	100.00
	Q3	2.81	3.02	75.40	3.93	3.85	3.95	7.05	100.00
	Q4	1.38	2.66	2.26	78.23	7.68	1.50	6.29	100.00
	Q5	1.31	1.45	2.08	6.04	83.59	1.68	3.84	100.00
	U	10.44	7.77	7.13	3.99	2.79	51.11	16.78	100.00
	I	5.00	6.34	3.60	3.78	1.81	4.39	75.09	100.00
	Yhteensä	13.60	15.43	13.23	14.06	12.99	6.84	23.85	100.00

Taulukko 6. Siirtymämatriisi periodi 2009–2010. Lähde: EU-SILC.

		2009–2010							
		Tila nykyinen vuosi (%)							
		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	U	I	Yhteensä
Tila edellinen vuosi	Q1	79.27	1.44	2.87	1.27	0.43	4.92	9.78	100.00
	Q2	1.72	75.65	3.97	3.29	0.78	7.66	6.92	100.00
	Q3	2.53	2.11	78.78	3.07	1.99	4.97	6.56	100.00
	Q4	1.92	2.05	2.53	80.96	3.97	2.31	6.27	100.00
	Q5	0.51	0.77	1.70	4.81	86.90	1.61	3.70	100.00
	U	8.75	6.17	6.21	2.09	0.55	54.50	21.72	100.00
	I	6.58	2.84	3.01	2.46	1.17	4.88	79.07	100.00
	Yhteensä	16.94	10.72	15.19	13.33	12.10	7.43	24.30	100.00

Taulukko 7. Siirtymämatriisi periodi 2012–2013. Lähde: EU-SILC.

		2012–2013							
		Tila nykyinen vuosi (%)							
		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	U	I	Yhteensä
Tila edellinen vuosi	Q1	82.19	2.73	0.86	1.51	0.33	2.99	9.40	100.00
	Q2	1.99	83.97	1.22	1.98	0.41	3.55	6.89	100.00
	Q3	0.58	1.06	89.89	1.04	0.38	2.59	4.47	100.00
	Q4	0.58	0.78	0.92	87.35	2.47	1.84	6.07	100.00
	Q5	0.95	0.77	0.82	5.53	85.99	0.99	4.93	100.00
	U	7.71	6.87	7.08	3.19	0.86	55.89	18.41	100.00
	I	5.64	4.44	2.72	3.98	1.41	4.46	77.34	100.00
	Yhteensä	13.86	13.36	14.19	16.17	10.24	6.91	25.28	100.00

Taulukko 8. Siirtymämatriisi periodi 2015–2016. Lähde: EU-SILC.

		2015–2016							
		Tila nykyinen vuosi (%)							
		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	U	I	Yhteensä
Tila edellinen vuosi	Q1	82.11	2.27	0.67	0.94	0.32	4.94	8.76	100.00
	Q2	1.33	81.66	0.91	1.91	0.70	4.88	8.61	100.00
	Q3	0.70	0.82	87.91	0.38	0.89	4.10	5.21	100.00
	Q4	0.60	0.84	0.53	88.09	2.71	2.28	4.95	100.00
	Q5	0.17	0.62	0.10	1.83	90.86	2.34	4.07	100.00
	U	5.76	6.27	5.30	2.23	2.33	60.05	18.06	100.00
	I	5.78	3.86	3.11	3.47	3.01	7.08	73.69	100.00
	Yhteensä	13.37	12.54	13.52	14.01	13.88	9.34	23.34	100.00

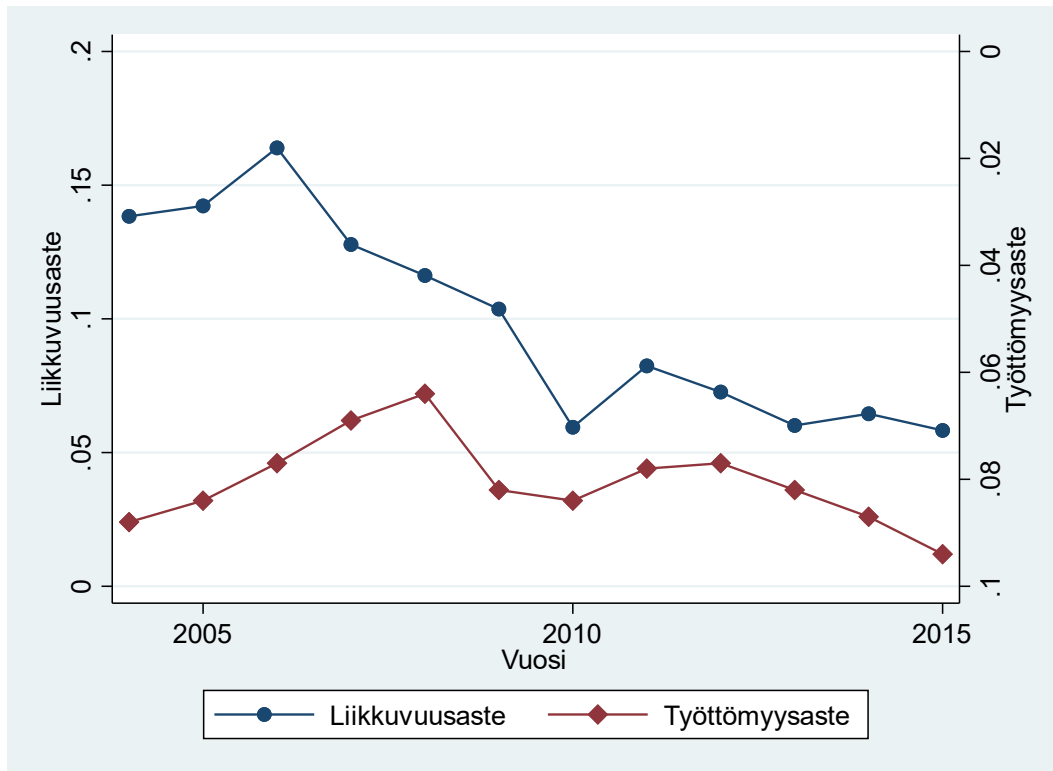
4.3.2 Ammatillinen liikkuvuus ja työttömyysaste

Tarkastellaan seuraavaksi ammatillisen liikkuvuuden sekä työttömyysasteen kehitystä ja näiden mahdollista yhteyttä. Kuvassa 1 esitetään Suomen ammatillisen liikkuvuuden liikkuvuusaste ja työttömyysaste vuositasolla. Liikkuvuusasteella kuvataan sitä osuutta työllisistä, joka kunakin vuonna vaihtaa ammattia ISCO-ammattiluokituksen kaksinumeroitasolla. Tässä tarkastelussa käytetään ammatillisen liikkuvuuden määrittelemiseksi ainoastaan ammattiluokan vaihdosta, eikä määritelmässä huomioida esimerkiksi palkkaluokan tai työnantajan vaihdosta. Liikkuvuus määritellään vuosien t ja $t+1$ välillä tapahtuvana liikkuvuutena ja näiden vuosien välinen

liikkuvuusaste kuvataan vuoden t kohdalla. Korostettakoon, että ainoastaan henkilöt, jotka ovat työllisiä molempina vuosina ja joille löytyy ammattitieto molemmilta vuosilta, ovat mukana liikkuvuusasteen laskemisessa. Nämä liikkuvuuden määritelmät pätevät myös kuviin 2–7. Liikkuvuusastetta kuvataan kuvan 1 vasemmanpuoleisella pystyakselilla. Huomionarvoista kuvassa 1 on, että oikeanpuoleinen pystyakseli, jolla työttömyysastetta kuvataan, on niin sanotusti käännetty ympäri ja akselin origo on näin ollen poikkeuksellisesti ylhäällä. Tämän avulla nähdään paremmin, kuinka liikkuvuusaste ja työttömyysaste muuttuvat suhteessa toisiinsa. Ammatin koodaustavan muutoksesta johtuen riippuvuuksia voidaan tarkastella ainoastaan vuoteen 2008 asti ja vuoden 2010 jälkeen. Vuosina 2004–2006 työttömyysasteen laskiessa liikkuvuusaste nousee. Liikkuvuusaste kääntyy kuitenkin laskuun vuoden 2006 tienoilla, vaikka työttömyysaste jatkaa edelleen laskuaan. Vuodesta 2010 eteenpäin kuvaajat näyttävät muuttuvan melko samaan tahtiin, joten jonkinlaista korrelaatiota ammatillisen liikkuvuuden ja työttömyysasteen välillä voitaisiin kuvan 1 perusteella nähdä esiintyvän. Lasketaan tämän vuoksi aineistosta vielä muuttujille korrelaatiokertoimet ja niiden p -arvot. Taulukosta 9 nähdään vuosille 2004–2008 laskettu korrelaatiokerroin ja taulukosta 10 vuosille 2010–2016 laskettu korrelaatiokerroin. Molemmat ovat tilastollisesti merkitseviä, mutta hyvin lähellä nollaa. Tämän perusteella työttömyysasteen ja liikkuvuusasteen välillä ei ole riippuvuutta edes vuoden 2010 jälkeen.

Suomelle saatavat havainnot eivät siten täysin tue näkemystä, että ammatillista liikkuvuutta tapahtuisi talouden hyvinä aikoina (alhainen työttömyysaste) enemmän ja huonoina aikoina (korkea työttömyysaste) vähemmän (Shniper, 2005, 30). Esimerkiksi Longhi ja Brynin (2010, 666) arvioivat, että ammatin vaihtamisessa on ajassa vaihtuva ulottuvuus siten, että parempina aikoina ihmiset vaihtavat ammattia, koska huonompina aikoina ammatinvalinnan mahdollisuudet ovat olleet rajatut tai koska he ovat aikaisemmin tehneet huonoja päätöksiä. Huonompina aikoina työttömyysasteen ollessa korkealla ihmiset ovat saattaneet päätyä tekemään työtä, johon eivät ole todellisuudessa kovin sopivia tai josta he eivät pidä, ja hyvinä aikoina näitä päätöksiä korjataan. Huonompina aikoina näiden valintojen korjaaminen voi olla vaikeampaa. (Longhi & Brynin, 2010, 666.) Aho ym. (2009, 33–35) havaitsevat ammatillisen liikkuvuuden olevan Suomessa ajanjaksolla 1989–2007 myötäsyklistä. Liikkuvuutta näyttää Suomessa vuosina 2004–2016 tapahtuvan kuvan 1 perusteella paremman työllisyyden aikana enemmän ja huonomman työllisyyden aikana vähemmän, vaikka selkeää yhteyttä näiden kahden välillä ei voida tämän tarkastelun perusteella todeta olevan. Liikkuvuusaste vaihtelee Suomessa tarkasteltavalla aikavälillä reilun 16 prosentin ja vajaan kuuden prosentin välillä. Vaihteluväli on samaa luokkaa kuin Ahon ym. (2009, 33) tekemät havainnot Suomen ammatillisesta liikkuvuudesta aikavälillä 1989–2007. Vaikka työmarkkinat ovat

murroksessa, ammatillinen liikkuvuus ei kuvan 1 perusteella näytä lisääntyneen vaan päinvastoin laskeneen sekä ennen vuotta 2008 että vuoden 2010 jälkeen. Cortes ja Gallipoli (2018, 310) esittävät, että ammatin vaihtoon liittyvien korkeiden kustannusten vuoksi työntekijät pyrkivät pysymään samassa ammatissa ja välttämään nämä kustannukset, vaikka ammattiin kohdistuisi negatiivinen kysyntäshokki. Vastaavasta ilmiöstä saattaa olla myös Suomen työmarkkinoilla kyse.



Kuva 1. Työllisten ammatillinen liikkuvuusaste ja työttömyysaste Suomessa vuosina 2004–2016. Lähteet: EU-SILC ja Eurostat (2018).

Taulukko 9. Korrelaatiokertoimet työttömyysaste ja liikkuvuusaste, vuodet 2004–2008. Suluissa p-arvo.

Lähteet: EU-SILC ja Eurostat (2018).

	työttömyysaste	liikkuvuusaste
työttömyysaste	1.0000	
liikkuvuusaste	0.0243 (0.0001)	1.0000

Taulukko 10. Korrelaatiokertoimet työttömyysaste ja liikkuvuusaste, vuodet 2010–2016. Suluissa p-arvo.

Lähteet: EU-SILC ja Eurostat (2018).

	työttömyysaste	liikkuvuusaste
työttömyysaste	1.0000	
liikkuvuusaste	-0.0247 (0.0000)	1.0000

4.3.3 Brutto- ja nettoliikkuvuus

Ammatillista liikkuvuutta voidaan tarkastella brutto- ja nettoliikkuvuuden näkökulmasta. Bruttoliikkuvuudella tarkoitetaan sitä osuutta kahtena peräkkäisenä vuonna työllisistä, jotka vaihtavat ammattia. Nettoliikkuvuus tarkoittaa ammattirakenteessa tapahtunutta muutosta, joka on tapahtunut liikkuvuuden seurauksena. Toisin sanoen nettoliikkuvuus mittaa sitä osuutta liikkuvuudesta, joka on välttämätöntä eri ammattien kasvun ja supistumisen toteutumiseksi. Brutto- ja nettoliikkuvuuden erotusta kutsutaan kirnuamiseksi. Kirnuamista voidaan ajatella ikään kuin ylimääräisenä liikkuvuutena, koska ammattirakenteen muutos tapahtuisi myös ilman tätä osuutta liikkuvuudesta. Ammatista lähtevien ja sinne tulevien liikkuvuudet tavallaan kumoavat toisensa. (Aho ym., 2009, 10, 46.) Mikäli kysyntä työntekijän nykyisessä ammatissa laskee ja jossain toisessa ammatissa puolestaan kasvaa, työntekijät saattavat vaihtaa ammattia työvoiman kysynnässä tapahtuneiden muutosten vuoksi. Kun ammatillinen nettoliikkuvuus on suurta suhteessa bruttoliikkuvuuteen, on taloudessa käynnissä jonkinasteinen rakenteellinen muutos, jota ammatillinen liikkuvuus heijastaa. (Bachmann ym., 2017, 7.) Jos taas ammattien lähtö- ja tulovirrat ovat suunnilleen saman suuruisia, on bruttoliikkuvuus korkea suhteessa nettoliikkuvuuteen. Ammatin vaihdoissa on luultavasti tällöin kyse ennemminkin yksittäisten työntekijöiden ja työnantajien yhteensopimattomuudesta kuin koko taloutta koskettavasta rakenteellisesta muutoksesta. (Bachmann ym., 2017, 7; Kambourov & Manovskii, 2008, 68–69.) Korkean ammatillisen liikkuvuuden ei kuitenkaan havaita liittyvän sen korkeampaan nettoliikkuvuuteen ja talouden rakenteelliseen muutokseen kuin matalan ammatillisen liikkuvuudenkaan, eli pelkästään liikkuvuuden tasosta ei voida päätellä talouden rakenteellisesta muutoksesta mitään (Bachmann ym., 2017, 7).

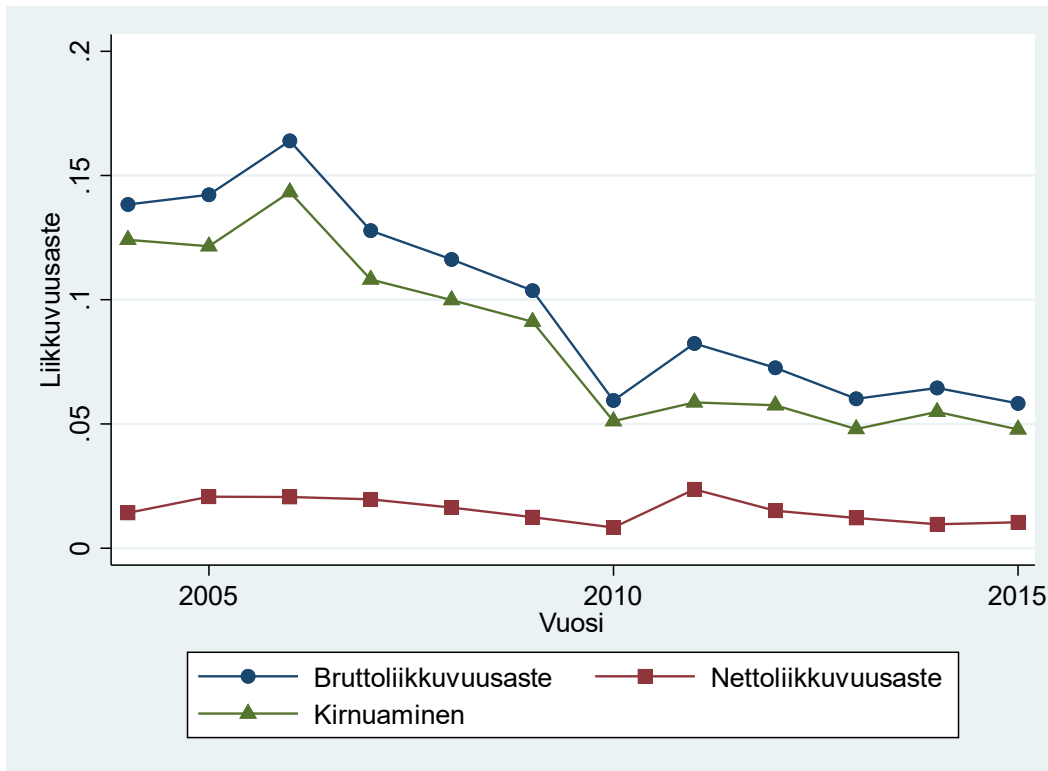
Nettoliikkuvuus vuonna t lasketaan Kambourov'n ja Manovskiin (2008, 68) mukaan ammattien työllisyydessä tapahtuneiden absoluuttisten muutosten puolitetuna summana seuraavasti:

$$\frac{1}{2} \sum_m |s_{m,t} - s_{m,t-1}|, \quad (1)$$

missä $s_{m,t}$ kuvaa työllisyyttä ammatissa m vuonna t . Saatu luku jaetaan vielä bruttoliikkuvuuspopulaation määrällä, jotta saadaan laskettua nettoliikkuvuusaste. Kambourov ja Manovskii (2008, 69) havaitsivat, että Yhdysvalloissa vuosina 1968–1997 sekä brutto- että nettoliikkuvuus ovat korkealla tasolla, mikä viittaa siihen, että ammatillinen liikkuvuus johtuu eri ammateissa tapahtuneista kysynnän muutoksista. Tutkimuksessa havaitaan myös, että Yhdysvalloissa ammatillinen nettoliikkuvuus on vastasyklistä ja bruttoliikkuvuus hieman

myötäsykkistä. Sekä brutto- että nettoliikkuvuus on tutkimuksen mukaan kasvanut selvästi Yhdysvalloissa. (Kambourov & Manovskii, 2008, 42, 74.)

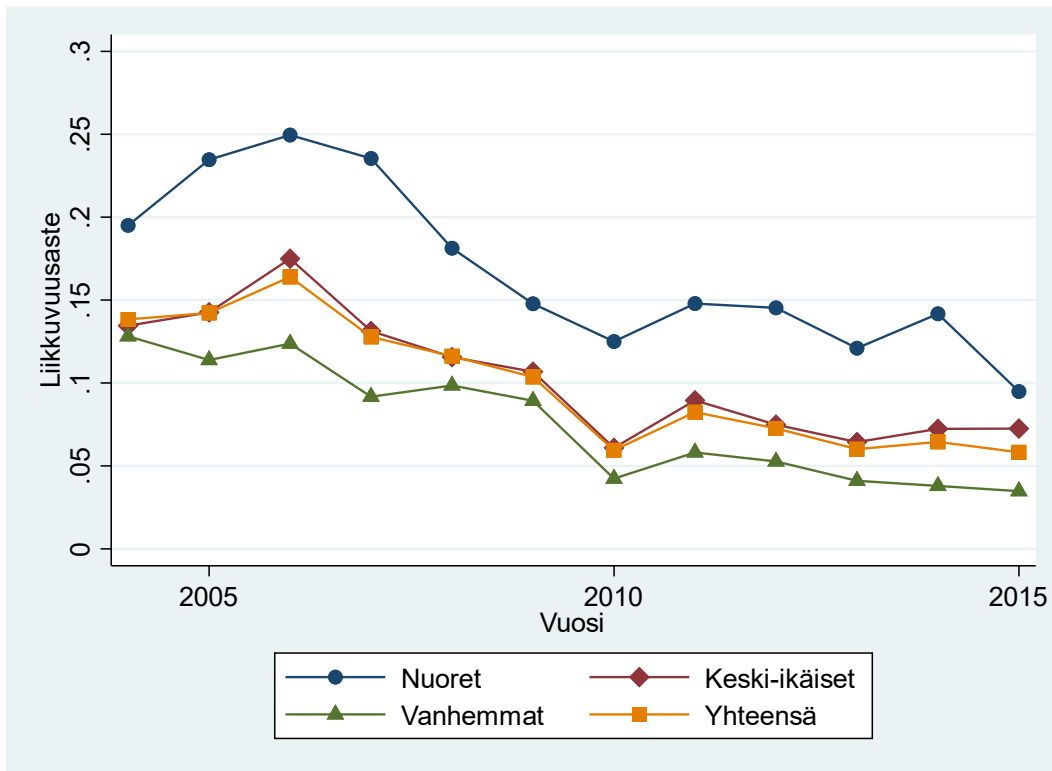
Kuvasta 2 (seuraavalla sivulla) nähdään, että suurin osa ammatillisesta liikkuvuudesta Suomessa on kirnuamista vuosina 2004–2016. Nettoliikkuvuus vaihtelee tarkasteltavalla aikavälillä vajaan prosentin ja reilun kahden prosentin välillä. Nettoliikkuvuus ei kuvan 2 perusteella muutu yhdessä bruttoliikkuvuuden kanssa, vaan on koko ajanjakson melko matalalla tasolla. Havaittu bruttoliikkuvuus on siten pitkälti kirnuamisesta tapahtuvien muutosten mukaista. Tulokset ovat yhteneväisiä Ahon ym. (2009, 46–47) Suomelle vuosina 1989–2007 saamien tulosten kanssa. Ahon ym. (2009) tutkimuksessa liikkuvuusasteet lasketaan ammattiluokitusten kolminumerotasolla ja osittain myös eri ammattiluokituksella, joten luvut eivät ole täysin vertailtavissa kuvan 2 tarkasteluun. Yleiskuva brutto- ja nettoliikkuvuusasteista sekä kirnuamisesta on kuitenkin samanlainen. Myös Ahon ym. (2009, 46–47) tutkimuksen mukaan nettoliikkuvuus on Suomessa alhaisella tasolla ja suurin osa liikkuvuudesta on kirnuamista. 1990-luvulla nettoliikkuvuuden vaihtelu heijastaa jonkin verran bruttoliikkuvuuden vaihtelua. Muutoin muutokset ajanjaksolla 1989–2007 johtuvat kirnuamisen vaihteluista. (Aho ym., 2009, 46–47.) Suomessa bruttoliikkuvuus on suurta suhteessa nettoliikkuvuuteen tarkasteltavalla aikavälillä ja ammattien lähtö- ja tulovirrat ovat suunnilleen samaa suuruusluokkaa. Ammatillisessa liikkuvuudessa ei siten tämän tarkastelun perusteella todennäköisesti ole kyse koko taloutta koskettavasta rakenteellisesta muutoksesta, vaan pikemminkin yksittäisten työntekijöiden ja työnantajien yhteensopivuudesta, kuten Bachmann ym. (2017, 7) sekä Kambourov ja Manovskii (2008, 68–69) korkean bruttoliikkuvuuden suhteessa nettoliikkuvuuteen tulkitsevat. Tämä havainto olisi yhteneväinen etsintä- ja kohtaantoteorian kanssa.



Kuva 2. Brutto- ja nettoliikkuvuusasteet sekä kirnuaminen. Lähde EU-SILC.

4.3.4 Liikkuvuus muuttujittain ja ammattialoittain

Kuvissa 3–7 esitetään ammatillinen liikkuvuusaste vuosille 2004–2016 muutamien eri muuttujien suhteen. Ensimmäisenä tarkastellaan liikkuvuusastetta ikäryhmittäin kuvasta 3. Selvästi korkeimmalla tasolla liikkuvuusaste on nuorten ikäryhmällä ja alhaisimmalla tasolla vanhempien ikäryhmällä. Keski-ikäisten liikkuvuusaste muuttuu lähes samalla tavalla kaikkien ikäryhmien liikkuvuusasteen kuvaajan kanssa. Kaikkien ikäryhmien kuvaajat näyttävät yleisesti ottaen muuttuvan melko samassa suhteessa toisiinsa, joskin nuorten ero kahteen muuhun ikäryhmään pienenee ajanjakson loppua kohden. Kuvan 3 perusteella ammatillinen liikkuvuus näyttää siis laskevan iän myötä. Tämä havainto on yhdenväinen inhimillisen pääoman teorian, etsintä- ja kohtaantoteorian sekä job shopping -teorian kanssa. Samantyyppisiä havaintoja iän suhteen tekevät myös Aho ym. (2009, 52–53) Suomesta vuosina 1998, 2002 ja 2006. Ammatillinen liikkuvuus on nuorilla selvästi yleisempää kuin vanhemmilla ja liikkuvuus laskee iän myötä (Aho ym., 2009, 52–53).

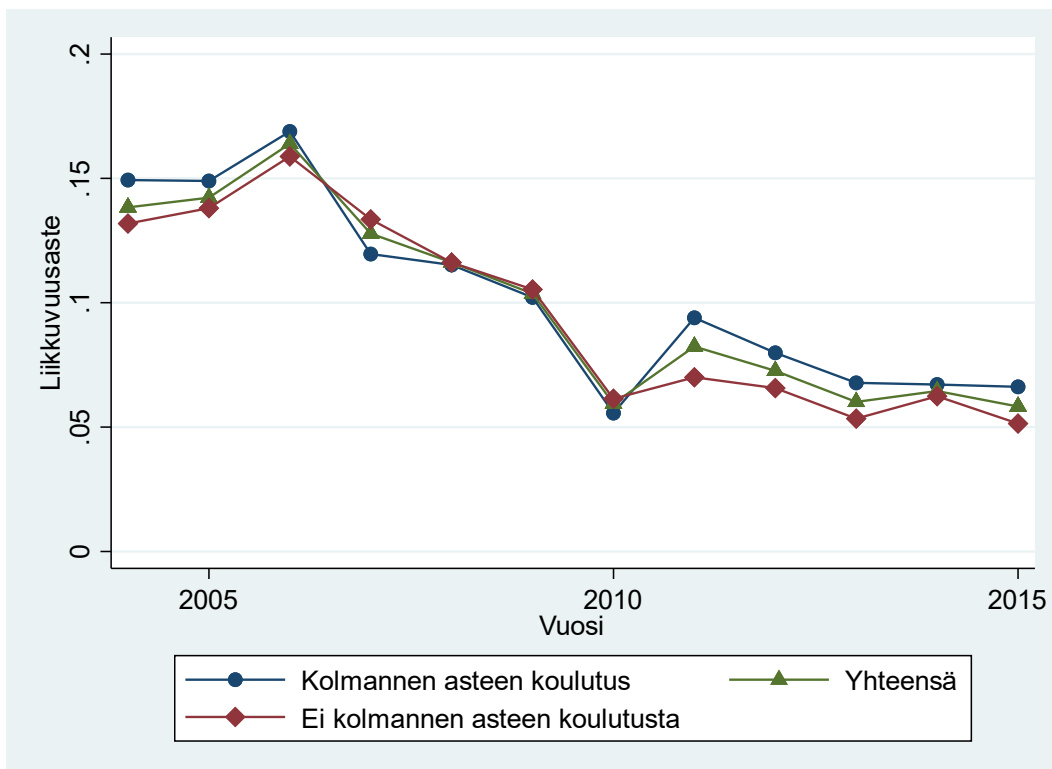


Kuva 3. Liikkuvuusaste ikäryhmittäin: nuoret 16–29-v., keski-ikäiset 30–49-v. ja vanhemmat 50–64-v. Lähde: EU-SILC.

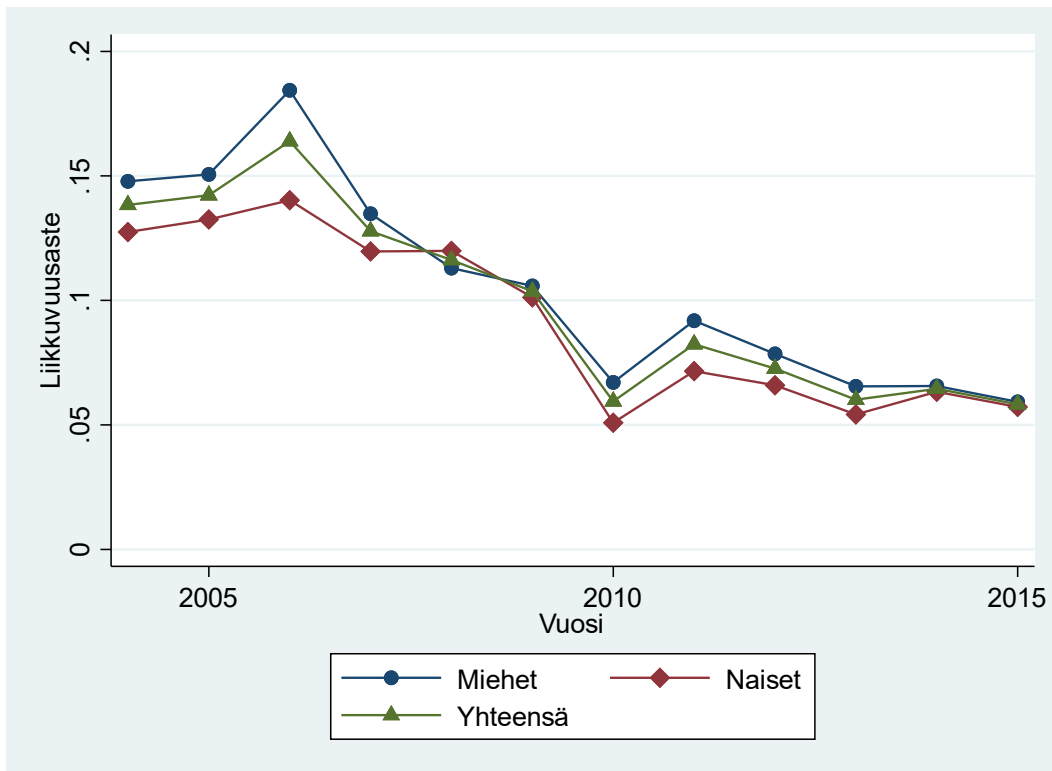
Kuvassa 4 esitetään liikkuvuusaste niille, joilla on kolmannen asteen koulutus ja niille, joilla ei ole kolmannen asteen koulutusta. Lisäksi esitetään kuvaaja näille ryhmille yhdessä. Kaikki kolme kuvaajaa ovat hyvin lähellä toisiaan, joten liikkuvuusasteessa ei koulutuksen mukaan näyttäisi Suomessa olevan juurikaan eroja. Vuosien 2004–2006 ja 2011–2015 liikkuvuusasteet ovat kuitenkin hieman korkeammalla kolmannen asteen koulutuksen suorittaneilla kuin niillä, jotka eivät ole suorittaneet kolmannen asteen koulutusta. Tämä viittaisi siihen, että kolmannen asteen koulutuksen suorittaneet liikkuvat hieman enemmän kuin ne, jotka eivät ole suorittaneet kolmannen asteen koulutusta. Tämä olisi linjassa Longhin ja Taylorin (2013, 89–92) sekä Bachmannin ym. (2017, 1) raportointien tulosten kanssa siitä, että korkeakoulutetut liikkuvat ammatillisesti enemmän. Erot liikkuvuudessa koulutuksen mukaan eivät kuitenkaan ole Suomessa kuvan 4 perusteella kovin selkeitä. Näin ollen voi myös yhtä hyvin olla, että koulutustaso ei vaikuta liikkuvuuden todennäköisyyteen, kuten Aho ym. (2009, 56) raportoivat Suomen osalta vuosille 2002–2007. Tämän tarkastelun perusteella ei voida vielä tehdä selkeitä päätelmiä koulutuksen ja liikkuvuuden välisestä yhteydestä, mikäli sellaista on Suomessa olemassa.

Kuvasta 5 nähdään puolestaan liikkuvuusaste sukupuolittain. Miehillä liikkuvuusaste on lähes jokaisena vuonna korkeampi kuin naisilla, joten miehet liikkuvat kuvan 5 perusteella ammatillisesti

enemmän kuin naiset. Erot eivät kuitenkaan yleisesti ottaen ole kovin suuria sukupuolten välillä. Suurin ero liikkuvuusasteissa sukupuolten välillä näyttää olevan noin neljän prosenttiyksikön luokkaa vuonna 2006. Samoin kuin koulutuksen myöskään sukupuolen mukaan ammatillisessa liikkuvuudessa ei näytä tämän tarkastelun perusteella olevan suuria eroja. Tämä viittaisi samankaltaisiin havaintoihin Ahon ym. (2009, 54–63) kanssa, sillä heidän tutkimuksessaan neljästä tarkasteltavasta periodista kolmelle sukupuoli-muuttuja ei valikoidu malleihin lainkaan mukaan eikä siten ole merkittävä liikkuvuutta selittävä tekijä. Vuosina 2002–2007 miehet liikkuvat ammatillisesti todennäköisemmin kuin naiset (Aho ym., 2009, 55–57). Britanniassa ja Saksassa miesten raportoidaan liikkuvan ammatillisesti enemmän kuin naisten (Longhi & Brynin, 2010, 660). Samoin Bachmann ym. (2017, 6) havaitsevat 26 Euroopan maata koskevassa tutkimuksessaan, että ammatillisen liikkuvuuden todennäköisyys on miehillä suurempi kuin naisilla. Kummassakin tutkimuksessa erot sukupuolten välillä ovat kuitenkin melko pieniä (Longhi & Brynin, 2010, 660; Bachmann ym., 2017, 6, 17). Sen sijaan Shniper (2005, 31) havaitsee naisten liikkuvan ammatillisesti miehiä enemmän Yhdysvalloissa vuosien 2003 ja 2004 välillä, vaikkakin sukupuolten välisten erojen raportoidaan olevan myös tässä tutkimuksessa vähäisiä. Yleisesti ottaen ainakin Euroopassa miesten voidaan siis odottaa liikkuvan ammatillisesti hieman naisia enemmän, vaikkakaan erot sukupuolten välillä eivät aikaisempien tutkimusten mukaan ole kovin suuria.

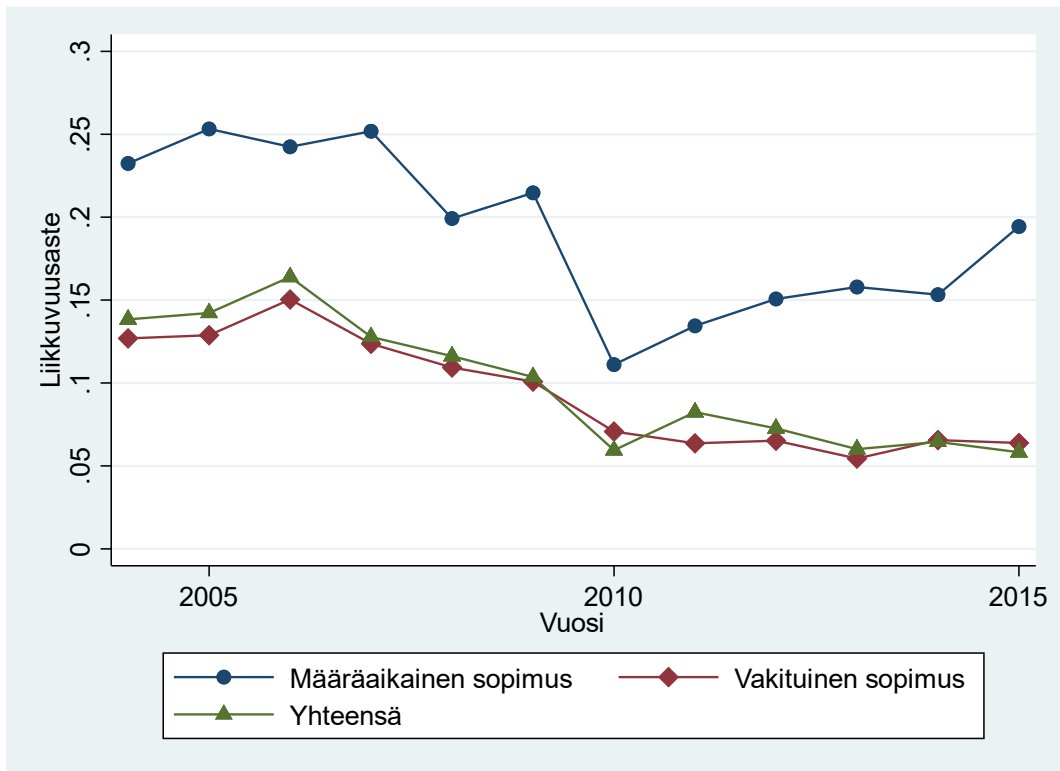


Kuva 4. Liikkuvuusaste koulutuksen mukaan. Lähde: EU-SILC.

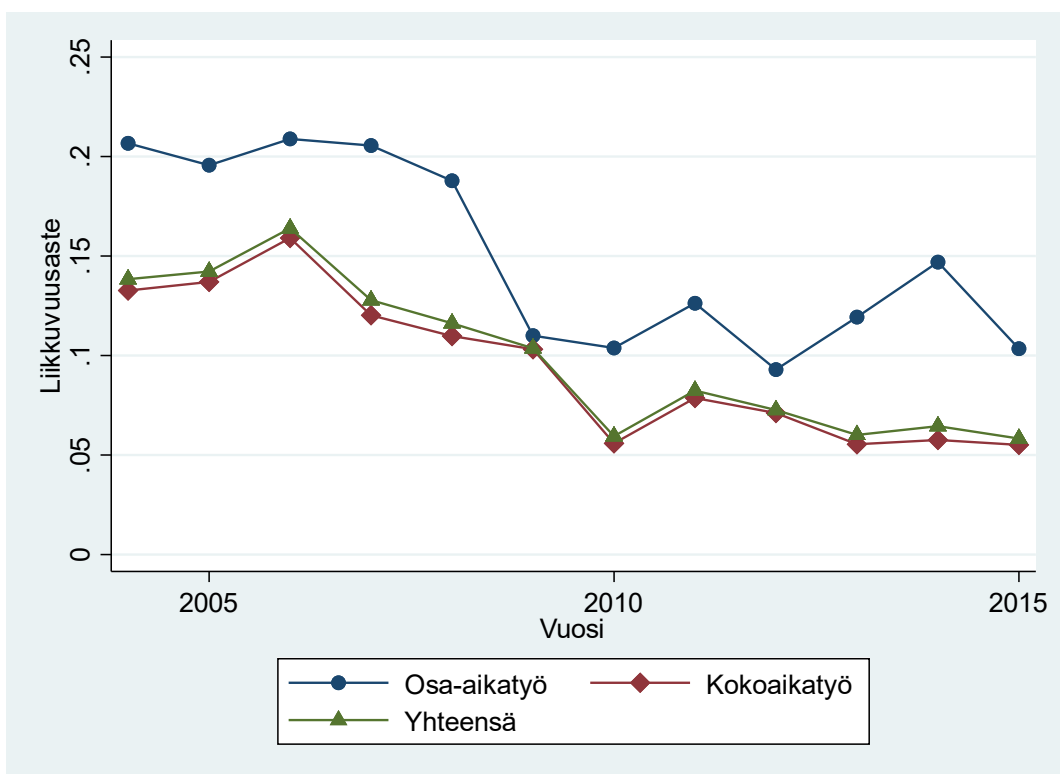


Kuva 5. Liikkuvuusaste sukupuolittain. Lähde: EU-SILC.

Kuvissa 6 ja 7 tarkastellaan ammatillista liikkuvuutta osa-aikatyön ja määräaikaisen sopimuksen mukaan. Kuvasta 6 nähdään, että määräaikaisella sopimuksella työskentelevien ammatillinen liikkuvuus on huomattavasti korkeammalla tasolla kuin vakituisella sopimuksella työskentelevien. Vuodesta 2010 eteenpäin määräaikaisella sopimuksella työskentelevien liikkuvuusaste näyttää yhä kasvavan, kun taas vakituisella sopimuksella työskentelevien liikkuvuusaste pysyy jokseenkin samoissa lukemissa tarkastelujakson loppuun saakka. Kuvan 6 perusteella määräaikaisella sopimuksella työskentelevien liikkuvuus on merkittävästi yleisempää kuin vakituisella sopimuksella työskentelevien. Määräaikaisella sopimuksella työskentelevien liikkuvuus verrattuna vakituiseissa työsuhteissa oleviin vaikuttaisi siten olevan tämän tarkastelun perusteella linjassa aiempien empiiristen tutkimusten kanssa (Longhi & Brynin, 2010, 660; Longhi & Taylor, 2013, 87; Aho ym., 2009, 54–57). Viimeisimpänä esitetään liikkuvuusaste osa-aikatyötä ja kokoaikatyötä tekeville kuvassa 7. Osa-aikatyötä tekevien ammatillinen liikkuvuus on kuvan 7 perusteella huomattavasti yleisempää kuin kokoaikatyötä tekevien. Sekä vuosina 2004–2008 että 2010–2015 osa-aikatyötä tekevien liikkuvuusaste on korkeammalla tasolla kuin kokoaikatyötä tekeville. Osa-aikatyötä tekevien liikkuvuus verrattuna kokoaikatyötä tekeviin vaikuttaisi tämän tarkastelun perusteella olevan yhteneväinen niiden tutkimusten kanssa, jotka havaitsivat osa-aikatyötä tekevien liikkuvan kokoaikatyötä tekeviä enemmän (Bachmann ym., 2017, 6; Ahon ym., 2009, 54–63).



Kuva 6. Liikkuvuusaste sopimustyyppin mukaan. Lähde: EU-SILC.



Kuva 7. Liikkuvuusaste työajan mukaan. Lähde: EU-SILC.

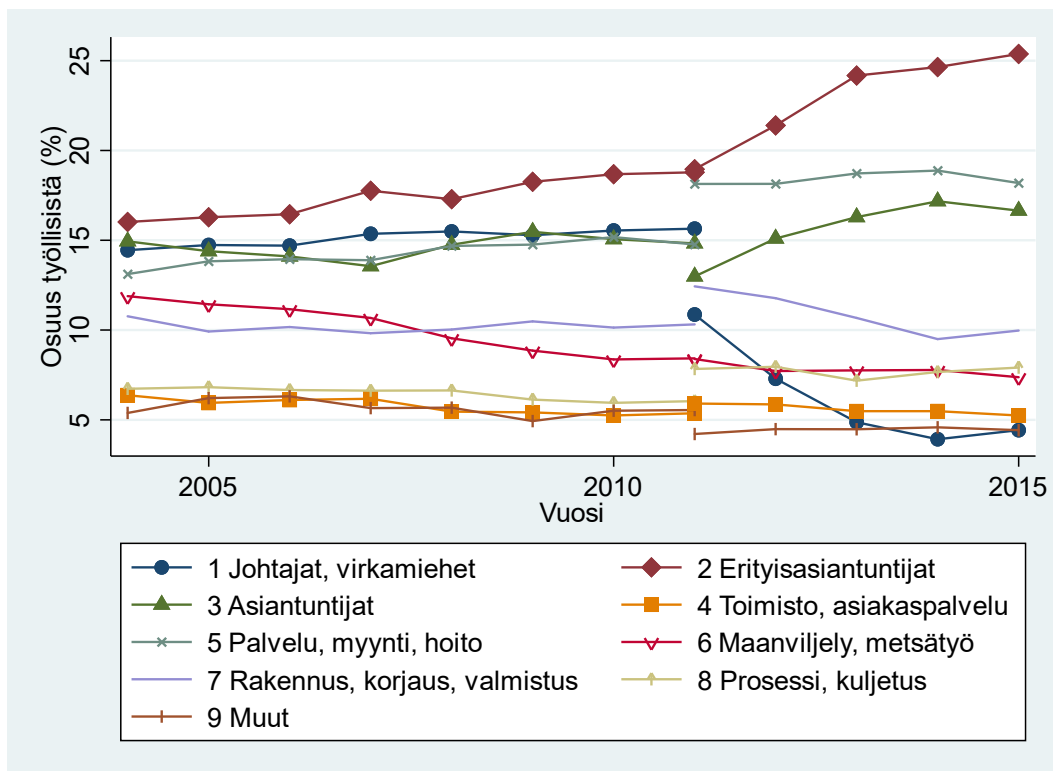
Tarkastellaan vielä ammattijakauman kehitystä Suomessa aikavälillä 2004–2016 kuvista 8 ja 9. Kuvassa 8 tarkastellaan koko populaation ammattijakauman kehitystä ja kuvassa 9 nuorten

ammattijakauman kehitystä. Selkeyden vuoksi tarkastelut tehdään ISCO-luokituksen yksinumerotasolla luokituksen kaksinumerotason sijaan. Ammattiluokkien tarkempi kehitys kaksinumerotasolla raportoidaan kuitenkin liitteessä 2 koko populaation osalta, koska muut tämän tutkielman tarkastelut tapahtuvat ammattiluokitusten kaksinumerotasolla. ISCO-ammattiluokituksesta on käytössä kaksi eri versiota tämän tutkielman tarkasteltavalla aikavälillä, joten liitteissä 2 raportoidaan molempien luokitusten mukaiset kehitykset.

Yksinumerotason ryhmitys on vanhemmassa ISCO-88-luokituksessa ja uudemmassa ISCO-08-luokituksessa lähes samanlainen. Muutoksia on tehty lähinnä luokitusten nimiin tällä tasolla. Näiden yksinumerotason ryhmien alaluokat ja niiden ryhmitys on kuitenkin muuttunut, joten myöskään yksinumerotason luokitukset eivät ole suoraan vertailtavissa keskenään. (International Labour Organization, 2012, 21.) Luokitukseen yksi- ja kaksinumerotasolla voi tutustua tarkemmin liitteessä 1. ISCO-luokitus muuttuu EU-SILC-aineistossa vuonna 2011 ja vuoden 2011 osalta aineistossa raportoidaan ammatit sekä vanhemman ISCO-88-luokituksen että uudemman ISCO-08-luokituksen mukaan. Kuvissa 8 ja 9 yhdistetään sekä ISCO-88- että ISCO-08-ammattijakauman kehitys. On korostettava, että luokitukset eivät ole sellaisenaan verrattavissa, joten kuvista 8 ja 9 voidaan tulkita ainoastaan kehitystä erikseen vuoteen 2011 asti ja vuoden 2011 jälkeen. Vuodelle 2011 raportoidaan molempien luokitusten mukaiset osuudet työllisistä, minkä vuoksi kuvissa 8 ja 9 on katkos vuoden 2011 kohdalla. Mukana kuvaajien määrittelyssä ovat ne, jotka ovat työllisiä ja joille löytyy ammattikoodi (molemmat määritelmät täytyttävä). Sotilaat on jätetty pois kuvista, mutta huomioitu prosenttiosuuksien laskennassa.

Kuvasta 8 nähdään, että vuoteen 2011 asti ammattijakauman kehitys on yleisesti ottaen melko tasaista. Vuodesta 2011 eteenpäin ammattijakauman kehitys hajaantuu enemmän ja alojen välisessä kehityksessä on nähtävissä selkeämpiä eroja. Erityisasiantuntijoiden osuus työllisistä kasvaa vuoteen 2011 saakka melko tasaisella tahdilla, minkä jälkeen erityisasiantuntijoiden osuus kasvaa merkittävästi. Myös asiantuntijoiden osuuden kehitys on yleisesti ottaen kasvamaan päin, etenkin vuoden 2011 jälkeen. Asiantuntija-ammattien osuuden kasvu kertoo mahdollisesti näiden ammattiryhmien kysynnän kasvusta ja hyvästä työllisyystilanteesta. Asiantuntija-ammattien työllisyyden kasvusta raportoivat myös Aho ym. (2009, 41–43) vuosina 2002–2006. Lisäksi palvelu-, myynti- ja hoitotyöntekijöiden osuus kasvaa lähes koko ajanjakson ajan. Näiden ammattiryhmien osuuden kasvu on kuitenkin melko maltillista. Muita selkeästi kasvavia ammattiryhmiä ei kuvan 8 perusteella näytä ajanjaksolla 2004–2016 olevan.

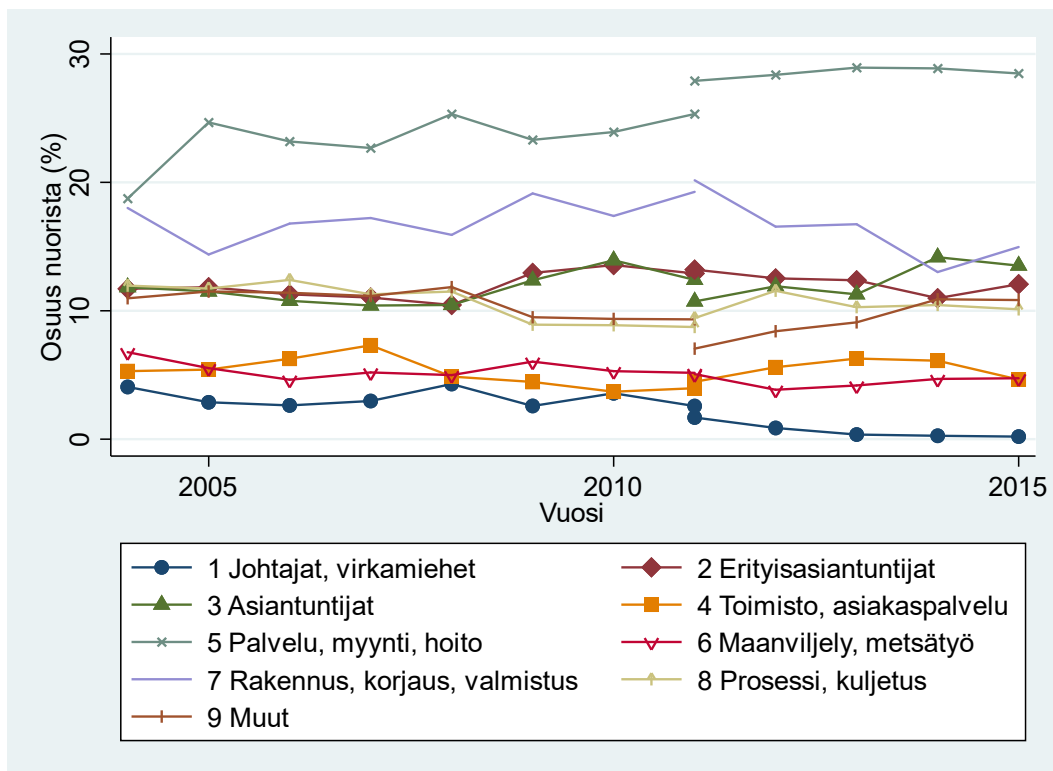
Huomiota kuvassa 8 kiinnittää asiantuntija-alojen kasvun lisäksi johtajien ja virkamiesten osuuden lasku vuodesta 2011 eteenpäin. Vuoteen 2011 saakka ammattiryhmän osuus pysyttelee melko tasaisesti 15 % tuntumassa. Jostakin syystä ammattiryhmän osuus työllisistä kuitenkin romahtaa vuoden 2011 jälkeen. Jälleen on toki muistettava, että vuotta 2011 edeltävää tasoa ei voida tässä verrata vuoden 2011 jälkeiseen tasoon, mutta selkeää laskua ryhmän osuudessa työllisistä on joka tapauksessa havaittavissa ajanjakson loppupuolella. Myös maanviljely- ja metsätyöntekijöiden osuus työllisistä laskee koko ajanjakson ajan kertoen mahdollisesti alan työntekijöiden kysynnän heikkenemisestä. Rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijöiden osuus kehittyy vuoteen 2011 asti tasaisesti, vaikka varsinkin rakennustyön ammatit ovat tunnetusti suhdanneherkkiä (Aho ym., 2009, 43). Vuodesta 2011 vuoteen 2014 näiden työntekijöiden määrä kuitenkin laskee jonkun verran. Muiden ammattialojen kehitys näyttää kuvan 8 perusteella olevan tasaista läpi tarkasteltavan ajanjakson.



Kuva 8. Ammattijakauman kehitys ISCO-88- ja ISCO-08-luokituksen yksinumerotasolla. Luokitus vaihtuu vuonna 2011, jolloin molemmat luokitukset raportoitu. Lähde: EU-SILC.

Kuvassa 9 esitetään vastaava ammattijakauman kehitys nuorille. Yleiskuva nuorten ammattijakauman kehityksestä on tasaisempi kuin koko populaation vastaava. Vuoden 2011 jälkeen nuorten ammattijakaumassa ei näy yhtä voimakasta hajontaa kuin kuvasta 8 havaitussa koko populaation ammattijakaumassa. Toki muutosta tapahtuu kaikissa yksinumerotason ammattialoissa,

mutta montaa kovinkaan voimakasta kehityslinjaa ei kuvasta 9 ole havaittavissa. Nuorista suurin osa on koko ajanjaksolla palvelu-, myynti- ja hoitotehtävissä. Tämän alan osuus kasvaa selvästi vuoteen 2011 saakka. Myös vuoden 2011 jälkeen alan osuus kasvaa, mutta paljon maltillisemmin kuin ennen vuotta 2011. Toiseksi suurin osuus nuorista on rakennus-, korjaus- ja valmistustehtävissä. Tämän alan osuus laskee vuosien 2011 ja 2014 välillä, kuten havaittiin myös koko populaation tapauksessa. Asiantuntija-aloilla on nähtävissä nousua myös nuorten ammattijakaumassa, vaikkakaan alojen osuus työllisistä ei ole yhtä vahvassa nousussa kuin koko populaation tapauksessa. Tämä johtune osittain siitä, että ammattiryhmä pitää sisällään vaativia ammatteja, joihin yleensä tarvitaan runsaasti työkokemusta, mitä nuorilla ei vielä ole kerennyt samassa määrin kertyä kuin pidemmän työuran tehneillä. Johtajien ja virkamiesten osuus nuorista laskee vuoden 2011 jälkeen samalla tapaa kuin koko populaatiolla. Viimeisimmän kuvaajan, muut työntekijät, kehitys on nousevaa vuoden 2011 jälkeen. Tähän ryhmään kuuluvat muun muassa eri alojen avustavat työntekijät.



Kuva 9. Nuorten ammattijakauman kehitys ISCO-88- ja ISCO-08-luokituksen yksinumerotasolla. Luokitus vaihtuu vuonna 2011, jolloin molemmat luokitukset raportoitu. Lähde: EU-SILC.

4.4 Multinomiaalinen logit ja estimoitavat mallit

Tässä tutkielmassa tarkastellaan erilaisten ammatillisten siirtymien todennäköisyyksiä. Ammatilliseen liikkuvuuteen vaikuttavia tekijöitä mallinnetaan tutkielman empiirisessä osiossa

multinomiaalisilla logit -malleilla. Ammatillista liikkuvuutta käsittelevissä tutkimuksissa mallina käytetään usein joko multinomiaalista probit tai logit -mallia (ks. esim. Aho ym., 2009; Longhi & Taylor, 2013; Bachmann ym., 2017; Kwon & Meyersson Milgrom, 2014). Tähän tutkielmaan multinomiaalinen logit valikoitui sen perusteella, että mallia käytetään Eurofoundin (2017) tutkimuksessa, johon Suomelle saatavia tuloksia verrataan. Multinomiaalinen logit sopii hyvin tässä tutkielmassa kiinnostuksen kohteena olevan ammatillisen liikkuvuuden tutkimiseen, sillä yksilöllä on kunkin tarkasteltavan liikkuvuuden muodon yhteydessä useampi liikkuvuuden tai liikkumattomuuden vaihtoehto valittavanaan.

Multinomiaalinen logit on yksi diskreetin valinnan malleista, jotka soveltuvat paremmin diskreettien selitettävien muuttujien mallintamiseen kuin lineaariset todennäköisyysmallit. Ideana erityisesti multinomiaalisessa logit -mallissa on, että selitettävä muuttuja on useampiluokkainen. Mahdollisia tulemia selitettävässä muuttujassa on siis enemmän kuin kaksi. Mikäli tulemia olisi ainoastaan kaksi, kyseessä olisi tavallinen logit-malli. Logit-mallien selittävät muuttujat ovat käytännössä binäärimuuttujia eli dummy-muuttujia. Logit-mallilla voitaisiin esimerkiksi selvittää kysymystä, liikkuko henkilö ammatillisesti vai ei. Multinomiaalinen logit -malli on logit-mallin laajennus ja hieman monimutkaisempi, koska selittävät muuttujat voivat saada useampia arvoja. Multinomiaalisessa logit -mallissa selitettävän muuttujan kategorioiden järjestyksellä ei ole merkitystä. (Verbeek, 2004, 190–192, 208–209.)

Diskreetin valinnan malleissa regressioyhtälö on muodoltaan todennäköisyyden kertymäfunktio, joka saa arvoja väliltä $[0,1]$. Mallissa estimoidaan todennäköisyyttä, että määrällisestä joukosta vaihtoehtoja tulema j tulee valituksi, kun yksilö $i = 1, \dots, N$ tekee valintaa työmarkkinoilla ja työmarkkinoiden ulkopuolella olevien vaihtoehtojen välillä. Estimoitava malli määritellään seuraavasti:

$$\Pr(Y_i = j) = E(Y_i | x_i) = F(\beta' x_i), \quad (2)$$

missä $F(\beta' x_i)$ on multinomiaalisen logit -mallin tapauksessa logistinen kertymäfunktio. Multinomiaalinen logit -malli on siten muotoa:

$$\Pr(Y_i = j) = \frac{e^{\beta_j' x_i}}{\sum_{k=0}^J e^{\beta_k' x_i}}, \quad j = 0, 1, \dots, J, \quad (3)$$

missä x_i on selittävät muuttujat sisältävä vektori, β_j' käsittää parametrivektorit ja selitettävässä muuttujassa Y_i on $J + 1$ kategoriaa. Tuloksena estimoitavista yhtälöistä saadaan siten x_i ominaisuudet

omaavan henkilön todennäköisyydet $J + 1$ tulemalle. Malli täytyy vielä normalisoida menetelmän identifioimiseksi. Yleensä normalisointi tapahtuu asettamalla $\beta_0 = 0$. Tällöin kaikille J kategorialle pätee:

$$\Pr(Y_i = j) = \frac{e^{\beta'_j x_i}}{1 + \sum_{k=1}^J e^{\beta'_k x_i}}, \quad j = 1, 2, \dots, J. \quad (4)$$

Yksi kategoria valitaan normalisoinnissa referenssikategoriaksi. Tälle referenssikategorialle pätee:

$$\Pr(Y_i = 0) = \frac{1}{1 + \sum_{k=1}^J e^{\beta'_k x_i}}. \quad (5)$$

Mallissa kuvataan näin ollen J tuleman todennäköisyyttä verrattuna referenssikategoriaan. (Greene, 2000, 812–815, 859–860.) Kaikissa tässä tutkielmassa esimoitavissa malleissa referenssikategoriana on, että tarkasteltavaa siirtymää ei tapahdu. Kaikkien siirtymien todennäköisyyksiä verrataan tähän referenssikategoriaan. Multinomiaalinen logit -malli estimoidaan suurimman uskottavuuden menetelmällä (Verbeek, 2004, 209).

Seuraavaksi käydään läpi multinomiaalisen logit -mallin tulkinta, sillä se eroaa melko paljon esimerkiksi perinteisen lineaarisen regressiomallin tulkinnasta ja on tärkeä osa menetelmän ymmärtämistä. Ensinnäkin multinomiaalisen logit -mallin kertoimet ovat vaikeasti tulkittavissa. Toisin kuin logit-mallissa, multinomiaalisessa logit -mallissa edes muuttujan vaikutuksen suuntaa ei voida kertoimesta varmuudella päätellä. Varsinainen muuttujan vaikutus tietyn tuleman todennäköisyyteen voi olla esimerkiksi positiivinen, vaikka estimoitu kerroin olisi negatiivinen. Kertoimien sijaan näistä malleista lasketaankin yleensä marginaalivaikutukset. Marginaalivaikutukset lasketaan todennäköisyyksien osittaisderivaattana selittävien muuttujien x_i suhteen mallin parametriestimaattien avulla. Marginaalivaikutus kertoo, kuinka todennäköisyys havaita tietty Y_i :n tulema muuttuu verrattuna referenssikategoriaan, kun jokin selittäjä muuttuu. Positiivinen marginaalivaikutus kertoo, että siirtymän todennäköisyys kasvaa ja negatiivinen vastaavasti, että siirtymän todennäköisyys pienenee. Marginaalivaikutukset lasketaan jokaisen muuttujan suhteen seuraavasti:

$$\delta_j = \frac{\partial P_j}{\partial x_i} = P_j[\beta_j - \sum_{k=0}^J P_k \beta_k] = P_j[\beta_j - \bar{\beta}] \quad (6)$$

(Greene, 2000, 861). Marginaalivaikutuksia voidaan käyttää esimerkiksi arvioitaessa, onko nuorilla suurempi todennäköisyys siirtyä ammatillisesti ylöspäin kuin keski-ikäisillä.

Kuten aikaisemminkin tässä luvussa on todettu, kaikkiin malleihin sisällytetään seuraavat selittävät muuttujat: sukupuoli, ikä kolmessa kategoriassa (nuoret, alle 30-vuotiaat; keski-ikäiset, 30–49-vuotiaat; ja vanhemmat, 50–64-vuotiaat), rajoitukset toiminnassa terveysongelmien vuoksi, muutos toiminnan rajoituksissa terveysongelmien vuoksi, pienet lapset kotitaloudessa (0–5-vuotiaat), pienten lasten määrän muutos kotitaloudessa ja vuosidummyt, joilla kontrolloidaan vuosivaikutuksia. Malleissa, joissa tarkastellaan työllisyydestä lähtöisin olevaa liikkuvuutta tai työllisyyden sisällä tapahtuvaa liikkuvuutta, ovat lisäksi mukana muuttujat osa-aikatyö ja määräaikainen sopimus. Kaikki neljä mallia tehdään kullekin periodille (2006–2007, 2009–2010, 2012–2013 ja 2015–2016) erikseen, jolloin lopputulemana tarkasteluista saadaan yhteensä 16 eri mallia. Edellisiin kaavoihin (4) ja (5) sijoitetaan siten seuraavaa, kun tarkastellaan siirtymiä työllisyyden sisällä tai työllisyydestä ei-työllisyyteen:

$$\begin{aligned}\beta'x_i = & \beta_0 + \beta_1female + \beta_{2k}age_categ + \beta_3education + \beta_4healthlimit \\ & + \beta_{5k}dhealthlimit + \beta_6children + \beta_{7k}dchildren + \beta_8year_t + \beta_9parttime \\ & + \beta_{10}temp_contract,\end{aligned}\tag{7}$$

jossa $year_t$ kuvaa vuosidummyjä. Alaindeksi k idikoi kategoristen muuttujien kategorioita. Näiden kategoristen muuttujien perusryhmät ovat ikä-muuttujassa keski-ikäiset (30–49-vuotiaat) ja toiminnan rajoitteiden sekä lasten määrän muutos -muuttujissa se, että muutosta ei ole tapahtunut. Kertoimet estimoidaan näiden muuttujien osalta muille kuin edellä mainituille perusryhmille. Malleissa, joissa selitetään ei-työllisyydestä työllisyyteen tapahtuvia siirtymiä, sijoitetaan kaavoihin (4) ja (5) seuraavaa:

$$\begin{aligned}\beta'x_i = & \beta_0 + \beta_1female + \beta_{2k}age_categ + \beta_3education + \beta_4healthlimit \\ & + \beta_{5k}dhealthlimit + \beta_6children + \beta_{7k}dchildren + \beta_8year_t.\end{aligned}\tag{8}$$

Mallit tehdään lisäksi erikseen naisille ja miehille, jotta mahdollistetaan vertailu kaikkiin Eurofoundin (2017) tutkimuksessa raportoituihin tuloksiin. Näistä malleista raportoidaan kuitenkin Eurofoundin (2017) tutkimusta mukaillen ainoastaan kotitalouden pieniin lapsiin liittyvät muuttujat. Muita tuloksia näistä naisille ja miehille erikseen tehdyistä malleista ei ole Eurofoundin (2017) raportissa esitetty, joten vertailu ei muiden muuttujien osalta ole mahdollista. Olisi toki mielenkiintoista tutkia

naisten ja miesten välisiä eroja ja samankaltaisuuksissa Suomessa muiltakin osin kuin kotitalouden pieniin lapsiin liittyen. Tällainen vertailu jätetään kuitenkin tutkimuksen rajallisuudesta johtuen myöhempää tutkimusta varten.

Tarkasteluja jatketaan vertaamalla nuorten ammatilliseen liikkuvuuteen vaikuttavia tekijöitä keski-ikäisten ammatilliseen liikkuvuuteen vaikuttaviin tekijöihin. On hyvin todennäköistä, että nuorten liikkuvuuteen vaikuttavat eri tekijät kuin vanhempien liikkuvuuteen. Tarkasteluissa vertailut tehdäänkin nimenomaan nuorten ja keski-ikäisten välillä, jotta saadaan tietää, eroavatko nämä kaksi lähempänä toisiaan olevaa ryhmää toisistaan ammatillisen liikkuvuuden näkökulmasta. Ikäryhmät on määritelty näissä tarkasteluissa samoin kuin edellä, eli nuorten ikäryhmä käsittää 16–29-vuotiaat, keski-ikäisten 30–49-vuotiaat ja vanhempien 50–64-vuotiaat. Vertailun tekemiseksi estimoidaan kahdenlaiset mallit. Ensinnäkin estimoidaan erikseen nuorille ja keski-ikäisille samat multinomiaaliset logit -mallit kuin edellä. Tämän lisäksi estimoidaan mallit, jotka sisältävät kaikkien muuttujien interaktiot ikä-muuttujan kanssa, jotta saadaan selville mahdollisten ryhmien välisten erojen tilastollinen merkitsevyys. Interaktiomuuttujamalleissa ovat mukana kaikki samat muuttujat kuin aikaisemmissakin malleissa. Lisäksi malleihin sisällytetään iän kanssa interaktioituneet muuttujat. Nämä muodostetaan siten, että nuorille ja vanhoille luodaan dummy-muuttujat, jotka interaktioidaan kaikkien muiden muuttujien kanssa. Interaktiomuuttujien t-testien avulla saadaan selville, eroavatko muuttujien vaikutukset tilastollisesti merkitsevästi ryhmien välillä (Williams, 2015, 1, 6). Huomionarvoista on, että vertailuryhmänä sekä nuorilla että vanhoilla on keski-ikäisten ryhmä. Vanhempien ikäryhmään ei tässä tarkastelussa pureuduta sen enempää, mutta interaktiomuuttujat myös vanhempien ikäryhmän kanssa muodostetaan, jotta saadaan verrattua nuoria pelkästään keski-ikäisiin. Interaktiomallien osalta kaavoihin (4) ja (5) sijoitetaan siten seuraavaa:

$$\begin{aligned}
 \beta'x_i = & \beta_0 + \beta_1 female + \beta_{2k} age_categ + \beta_3 education + \beta_4 healthlimit \\
 & + \beta_{5k} dhealthlimit + \beta_6 children + \beta_{7k} dchildren + \beta_8 year_t + \beta_9 parttime \\
 & + \beta_{10} temp_contract + \beta_{11} female * young + \beta_{12} education * young \\
 & + \beta_{13} healthlimit * young + \beta_{14k} dhealthlimit * young + \beta_{15} children * young \\
 & + \beta_{16k} dchildren * young + \beta_{17} year_t * young + \beta_{18} parttime * young \\
 & + \beta_{19} temp_contract * young + \beta_{20} female * older + \beta_{21} education * older \\
 & + \beta_{22} healthlimit * older + \beta_{23k} dhealthlimit * older + \beta_{24} children * older \\
 & + \beta_{25k} dchildren * older + \beta_{26} year_t * older + \beta_{27} parttime * older \\
 & + \beta_{28} temp_contract * older.
 \end{aligned} \tag{9}$$

Lisäksi kaikkien nuorten interaktiomuuttujien merkitsevyyttä testataan kunkin mallin yhteydessä Waldin yhteistestillä. Waldin testillä katsotaan, eroavatko interaktiomuuttujat yhdessä nolasta, eli onko muuttujilla yhdessä eroja ryhmien välillä (Williams, 2015, 2). Testataan siis edellä esitetystä interaktiomallista hypoteesia H_0 , jonka vaihtoehtoisena hypoteesina on H_1 seuraavasti:

$$H_0: \beta_{11} = \beta_{12} = \beta_{13} = \dots = \beta_{19} = 0$$

$$H_1: \text{jo}(t) \text{kin kertoimista } \beta_{11}, \beta_{12}, \beta_{13}, \dots, \beta_{19} \neq 0.$$

Mikäli muuttujat yhdessä eroavat tilastollisesti nolasta, H_0 -hypoteesia ei voida hyväksyä ja selittävien muuttujien vaikutukset liikkuvuuteen eroavat ryhmien välillä. Tällöin hyväksytään H_1 -hypoteesi. Mikäli taas H_0 -hypoteesi jää voimaan, muuttujat yhdessä eivät eroa tilastollisesti nolasta, eikä ryhmien välillä ole tilastollisesti merkitsevää eroa. Nuorten interaktiomuuttujat ovat tällöin ikään kuin turhaan mallissa, sillä samaan tulokseen päästäisiin myös ilman näitä lisämuuttujia. (Greene, 2000, 153–154.)

5 TULOKSET

5.1 Sosiodemografisten tekijöiden vaikutus liikkuvuuteen

Luvuissa 5.1 ja 5.2 esitetään Suomelle saadut tulokset sosiodemografisten tekijöiden ja työhön liittyvien tekijöiden vaikutuksesta ammatilliseen liikkuvuuteen periodeilla 2006–2007, 2009–2010, 2012–2013 ja 2015–2016. Suomen tuloksia verrataan Eurofoundin (2017) esittämiin tuloksiin kuudelle muulle Euroopan maalle (Ruotsi, Britannia, Ranska, Italia, Puola ja Espanja). Jokaisella periodilla tarkastellaan liikkuvuutta eri palkkaluokista ei-työllisyyteen, liikkuvuutta palkkaluokissa alaspäin, liikkuvuutta palkkaluokissa ylöspäin ja liikkuvuutta ei-työllisyydestä eri palkkaluokkiin. Yhteensä jokaisella periodilla selitetään yhdeksää eri siirtymää. Tarkasteluista saadaan siten paljon tuloksia, joiden esittämistä selkeytetään seuraavasti: taulukoissa 11–18 raportoidaan kaikkien neljän periodin tulokset sekä Suomelle että muille Euroopan maille. Tuloksista raportoidaan vaihteluväli, eli millä välillä kaikille periodeille saadut tulokset vaihtelevat. Taulukoissa 11–18 raportoidaan edelleen kaikista malleista vain ne muuttujien marginaalivaikutukset, jotka ovat tilastollisesti merkitseviä 10 % merkitsevyystasolla. Tyhjä solu merkitsee, ettei marginaalivaikutus ole tilastollisesti merkitsevä. Tähdellä (*) merkitään, mikäli muuttujaa ei ole raportoitu Eurofoundin (2017) raportissa. Viiteryhmänä kaikissa tarkasteluissa on pysyminen samassa tilassa, eli ettei tarkasteltavaa siirtymää tapahdu. Tulokset raportoidaan muuttujittain. Tuloksia on siis huomattavasti tiivistetty tässä niiden raportoinnin selkeyttämiseksi. Tarkemmat tulokset kaikille periodeille tehdyistä malleista ovat nähtävissä liitteestä 3. Taulukoissa 11–18 raportoidaan lisäksi Eurofoundin (2017) tutkimuksessa saatuja tuloksia kuudelle muulle Euroopan maalle ja myös näitä tuloksia tiivistetään tähän esitykseen. Muiden Euroopan maiden tuloksissa raportoidaan kaikkien kuuden maan tulokset kaikilta periodeilta. Myös näistä raportoidaan tulosten vaihteluväli. Toiminnan rajoitteet sekä toiminnan rajoitteiden muutos -muuttujista raportoidaan tulokset ainoastaan liitteessä 3, koska tuloksia näiden muuttujien osalta ei ole Eurofoundin (2017) tutkimuksessa raportoitu eikä maiden välistä vertailua voida siten tehdä. Samasta syystä myös lasten määrän laskun vaikutukset raportoidaan ainoastaan liitteessä 3. Tuloksia tulkittaessa on lisäksi syytä pitää mielessä, että kyse on korrelaatiosta muuttujien välillä, eivätkä saadut tulokset ole välttämättä kausaalisia. Osa saaduista tuloksista saattaa myös olla käänteisesti kausaalisia eli käänteisessä syy-seuraussuhteessa toisiinsa.

Taulukosta 11 nähdään sukupuolen vaikutus liikkuvuuteen. Kuudessa muussa Euroopan maassa naisilla on pääsääntöisesti suurempi todennäköisyys siirtyä ei-työllisyyteen kuin miehillä kaikista palkkaluokista. Muissa Euroopan maissa ei-työllisyyteen siirtyminen on naisilla todennäköisempää

erityisesti alimmasta palkkaluokasta verrattuna kahteen muuhun palkkaluokkaan. Poikkeuksena tähän ovat Ruotsi ja Ranska, jossa naisilla on pienempi todennäköisyys siirtyä alimmasta palkkaluokasta ei-työllisyyteen kuin miehillä (Eurofound, 2017, 26). Myös Suomessa naisilla on miehiä suurempi todennäköisyys työn menettämiseen alimmasta palkkaluokasta. Tarkemmin ottaen periodeilla 2006–2007, 2009–2010, 2012–2013 ja 2015–2016 naisten miehiä suurempi todennäköisyys alimmasta palkkaluokasta ei-työllisyyteen siirtymiselle vaihtelee 2–3 prosenttiyksikön välillä. Suomessa työn menettämisen todennäköisyys keskimmaisesta palkkaluokasta on puolestaan naisilla hieman pienempi kuin miehillä. Yleisesti ottaen tulokset työllisyydestä ei-työllisyyteen siirtymien osalta tukevat Fabrizin ja Mussidan (2009, 19, 26) Italialle raportoimia tuloksia, joiden mukaan miehillä on pienempi todennäköisyys siirtyä työttömyyteen tai työmarkkinoiden ulkopuolelle kuin naisilla. Kaikissa maissa naisilla todennäköisyys liikkuvuuteen ylöspäin on pienempi kuin miehillä. Ainoan poikkeuksen tähän muodostaa Puola, jossa naisilla on miehiä suurempi todennäköisyys siirtyä keskimmaisesta palkkaluokasta ylimpään palkkaluokkaan (Eurofound, 2017, 26). Alaspäin liikkuvuuden todennäköisyys vaihtelee melko paljon maittain. Sukupuolen vaikutus alaspäin liikkuvuuteen muissa Euroopan maissa onkin osin positiivinen ja osin negatiivinen, eivätkä eri maiden tulokset ole tältä osin kovinkaan yhteneväisiä. Suomessa ylimmästä palkkaluokasta alaspäin liikkuvuuden todennäköisyys on naisilla hieman pienempi kuin miehillä. Bachmann ym. (2017, 7) raportoivat naisten liikkuvan todennäköisemmin Euroopassa maittain määritellyissä tulojakauman palkkakymmenyksissä alaspäin kuin ylöspäin verrattuna miehiin. Naisilla ei tässä tutkielmassa tehdyn vertailun perusteella ole suurempaa todennäköisyyttä liikkua palkkaluokissa alaspäin kuin miehillä, joten tulos ei tue Bachmannin ym. (2017, 7) tekemiä havaintoja. Ylöspäin liikkuvuus on naisten osalta kuitenkin linjassa Bachmannin ym. (2017, 7) tutkimuksen kanssa. Tulokset tukevat havaintoja naisten miehiä vähäisemmästä ammatillisesta liikkuvuudesta (Longhi & Brynin, 2010, 660; Aho ym., 2009, 56). Naisilla on Suomessa miehiin verrattuna 3–6 prosenttiyksikköä pienempi todennäköisyys siirtyä ei-työllisyydestä hyvin palkattuihin ammatteihin keskimmaiseen tai ylimpään palkkaluokkaan. Vastaavan siirtymän todennäköisyys on muissa Euroopan maissa 2–6 prosenttiyksikköä pienempi naisilla kuin miehillä. Tulokset ovat tässä suhteessa maiden kesken hyvin yhteneväisiä. Muissa Euroopan maissa tämä negatiivinen vaikutus on kuitenkin vähentynyt yli ajan, kun taas Suomessa vaikutus on päinvastoin kasvanut yli ajan (ks. Eurofound, 2017, 26 ja liite 3). Ruotsin, ja hieman vähemmässä määrin Britannian ja Ranskan, tapaan Suomessa naisilla on kuitenkin miehiä suurempi todennäköisyys siirtyä ei-työllisyydestä alimpaan palkkaluokkaan (ks. Eurofound, 2017, 26).

Taulukko 11. Sukupuoli – naiset vs. miehet. Luvut marginaalivaikutuksia. Lähteet: EU-SILC ja Eurofound (2017).

Malli / tarkasteltava siirtymä	Muut 6 Euroopan maata	Suomi
Alimmasta (palkkaluokasta) ei-työllisyyteen	-0.04 – 0.05	0.02 – 0.03
Keskimmäisestä ei-työllisyyteen	0.01 – 0.03	-0.01
Ylimmästä ei-työllisyyteen	0.02 – 0.04	
Ylimmästä keskimmäiseen tai alimpaan	-0.04 – 0.02	-0.01
Keskimmäisestä alimpaan	-0.04 – 0.05	
Keskimmäisestä ylimpään	-0.03 – 0.02	-0.01 – (-0.005)
Alimmasta keskimmäiseen tai ylimpään	-0.06 – (-0.005)	-0.01
Ei-työllisyydestä alimpaan	-0.03 – 0.06	0.04 – 0.07
Ei-työllisyydestä keskimmäiseen tai ylimpään	-0.06 – (-0.02)	-0.06 – (-0.03)

Taulukoissa 12 ja 13 tarkastellaan, kuinka ikä vaikuttaa siirtymien todennäköisyyteen. Tämän jakson tarkasteluissa ikävaikutukset on estimoitu siten, että kaikkien muiden selittäjien vaikutusten oletetaan olevan samoja kaiken ikäisillä. Myöhemmin luvussa 5.3 esitetään tuloksia nuorille siten, että kaikkien muidenkin selittäjien vaikutusten sallitaan olevan erilaisia eri ikäisillä. Taulukossa 12 verrataan nuoria keski-ikäisiin ja taulukossa 13 vanhempia keski-ikäisiin. Taulukosta 12 nähdään, että nuorilla on pääsääntöisesti huomattavasti keski-ikäisiä suurempi todennäköisyys siirtyä työllisyydestä ei-työllisyyteen kaikissa maissa. Tämä voi johtua osaltaan siitä, että monet nuorista saattavat siirtyä työmarkkinoiden ulkopuolelle esimerkiksi opiskelemaan. Suomessa iän vaikutukset tähän siirtymään ovat kuitenkin maltillisemmat kuin yleisesti muissa Euroopan maissa. Huomionarvoista on myös, että Suomessa nuorilla on keski-ikäisiä pienempi todennäköisyys liikkua ylimmästä palkkaluokasta ei-työllisyyteen, kun kaikissa muissa maissa marginaalivaikutus on positiivinen. Muissa Euroopan maissa nuorten liikkuvuus työllisyyden sisällä on suurempaa kuin keski-ikäisillä, lukuun ottamatta keskimmäisestä palkkaluokasta ylöspäin tapahtuvaa liikkuvuutta. Myös Suomessa nuorilla on suurempi todennäköisyys siirtyä alimmasta palkkaluokasta ylöspäin, mutta pienempi todennäköisyys siirtyä ylimmästä palkkaluokasta alaspäin kuin keski-ikäisillä. Suomelle siirtymät keskimmäisestä palkkaluokasta työllisyyden sisällä eivät puolestaan ole tilastollisesti merkitseviä. Tulokset siis vaihtelevat hieman maittain, mutta yleiskuva näistä on, että liikkuvuus työllisyyden sisällä on nuorilla todennäköisempää kuin keski-ikäisillä. Tämä tulos on yhteneväinen Bachmannin ym. (2017, 7–8) havaintojen kanssa siitä, että nuorilla on pienempi todennäköisyys pysyä samassa ammatissa kuin keski-ikäisillä. Lisäksi muiden Euroopan maiden tulokset nuorten suuremmasta todennäköisyydestä liikkua ammatillisesti alaspäin tukevat Bachmannin ym. (2017, 7–8) löydöksiä, mutta havainnot Suomen osalta ovat poikkeavia tässä suhteessa. Britanniaa lukuun ottamatta työllistymisen

todennäköisyys on kaikissa maissa pienempi ei-työllisyydessä olevilla nuorilla kuin keski-ikäisillä (ks. Eurofound, 2017, 28). Taulukosta 13 nähdään, että vanhemmilla työn menettämisen todennäköisyys on kaikista palkkaluokista suurempi kuin keski-ikäisillä sekä Suomessa että muissa Euroopan maissa. Suomessa nämä todennäköisyydet ovat melko pieniä verrattuna yleisesti muiden maiden todennäköisyyksiin. Tulokset eriävät Fabrizin ja Mussidan (2009, 27) raportoimista tuloksista Italialle, sillä tutkimuksessa työn menettämisen todennäköisyyden havaitaan pienenevän iän myötä. Todennäköisyydet liikkuvuuteen työllisyyden sisällä ovat pienemmät vanhemmilla kuin keski-ikäisillä sekä Suomessa että muissa Euroopan maissa. Nuoret liikkuvat siis pääsääntöisesti enemmän työllisyyden sisällä kuin keski-ikäiset ja vanhemmat puolestaan vähemmän kuin keski-ikäiset, eli tuloksista voidaan päätellä iän vähentävän liikkuvuuden todennäköisyyttä. Tämä havainto on yhteneväinen aikaisemman tutkimuskirjallisuuden (Bachmann ym., 2017, 6; Kambourov & Manovskii, 2008, 57; Shniper, 2005, 30; Aho ym., 2009, 54–63), inhimillisen pääoman teorian, etsintä- ja kohtaantoteorian sekä job shopping -teorian kanssa. Lisäksi taulukosta 13 nähdään, että vanhemmilla verrattuna keski-ikäisiin ei-työllisyydestä alimpaan palkkaluokkaan työllistymisen todennäköisyys on 6–14 prosenttiyksikköä pienempi Suomessa ja 5–20 prosenttiyksikköä pienempi muissa Euroopan maissa. Keskimmäiseen tai ylimpään palkkaluokkaan työllistymisen todennäköisyys on vanhemmilla puolestaan 6–12 prosenttiyksikköä pienempi Suomessa ja 4–12 prosenttiyksikköä pienempi muissa Euroopan maissa kuin keski-ikäisillä. Ei-työllisyydestä työllistymisen todennäköisyys näyttää siis kaikissa maissa vaikeutuvan merkittävästi vanhemmilla verrattuna keski-ikäisiin. Tulos on jälleen hieman eriävä Fabrizin ja Mussidan (2009, 27) raportoimien tulosten kanssa, sillä heidän tutkimuksessaan iän ei havaita vaikuttavan työttömyydestä työllistymisen todennäköisyyteen. On tosin muistettava, että ei-työllisyys kattaa tässä tutkimuksessa myös työmarkkinoiden ulkopuolella olevat, joten tutkimusten tulokset eivät ole täysin verrattavissa. Vanhemmassa ikäryhmässä voi olla esimerkiksi varhaiseläkkeelle jääneitä tai muusta ikään liittyvästä syystä ei-työllisyyteen siirtyneitä, mikä voi vähentää tämän ikäryhmän ei-työllisyydestä työllistymisen todennäköisyyttä. On myös mahdollista, että vanhempien henkilöiden reservaatiopalkka, jolla he ovat valmiita ottamaan työtä vastaan, on suurempi kuin keski-ikäisillä. Tämä voisi selittää sen, miksi vanhempien työllistyminen alimpaan palkkaluokkaan on vielä epätodennäköisempää kuin työllistyminen keskimmäiseen tai ylimpään palkkaluokkaan verrattuna keski-ikäisiin.

Taulukko 12. Ikä – nuoret vs. keski-ikäiset. Luvut marginaalivaikutuksia. Lähteet: EU-SILC ja Eurofound (2017).

Malli / tarkasteltava siirtymä	Muut 6 Euroopan maata	Suomi
Alimmasta (palkkaluokasta) ei-työllisyyteen	0.02 – 0.10	0.02 – 0.05
Keskimmäisestä ei-työllisyyteen	0.02 – 0.06	0.02 – 0.03
Ylimmästä ei-työllisyyteen	0.02 – 0.11	-0.01
Ylimmästä keskimmäiseen tai alimpaan	0.02 – 0.10	-0.02
Keskimmäisestä alimpaan	0.02 – 0.04	
Keskimmäisestä ylimpään	-0.04 – 0.005	
Alimmasta keskimmäiseen tai ylimpään	0.01 – 0.04	0.02
Ei-työllisyydestä alimpaan	-0.10 – 0.06	-0.10
Ei-työllisyydestä keskimmäiseen tai ylimpään	-0.10 – 0.01	

Taulukko 13. Ikä – vanhemmat vs. keski-ikäiset. Luvut marginaalivaikutuksia. Lähteet: EU-SILC ja Eurofound (2017).

Malli / tarkasteltava siirtymä	Muut 6 Euroopan maata	Suomi
Alimmasta (palkkaluokasta) ei-työllisyyteen	0.02 – 0.09	0.01 – 0.02
Keskimmäisestä ei-työllisyyteen	0.02 – 0.08	0.02
Ylimmästä ei-työllisyyteen	0.02 – 0.09	0.01
Ylimmästä keskimmäiseen tai alimpaan	-0.03 – (-0.01)	-0.01
Keskimmäisestä alimpaan	-0.03 – (-0.01)	-0.01
Keskimmäisestä ylimpään	-0.03 – 0.01	-0.01
Alimmasta keskimmäiseen tai ylimpään	-0.02 – (-0.005)	-0.01
Ei-työllisyydestä alimpaan	-0.20 – (-0.05)	-0.14 – (-0.06)
Ei-työllisyydestä keskimmäiseen tai ylimpään	-0.12 – (-0.04)	-0.12 – (-0.06)

Taulukossa 14 verrataan henkilöitä, joilla on kolmannen asteen koulutus niihin, joilla ei ole kolmannen asteen koulutusta. Muissa Euroopan maissa koulutus vähentää todennäköisyyttä siirtyä ei-työllisyyteen. Myös Suomessa todennäköisyys liikkuvuuteen alimmasta palkkaluokasta ei-työllisyyteen pienenee koulutuksen myötä. Suomessa todennäköisyys liikkua ylimmästä palkkaluokasta ei-työllisyyteen kuitenkin kasvaa kolmannen asteen koulutuksen myötä, mikä on hieman erikoinen tulos, sillä korkeakoulutuksen nähdään yleensä tuovan jonkinlaista suojaa työn menetykseltä (Eurofound, 2017, 27; Theodossiou & Zangelidis, 2009, 572). Muissa Euroopan maissa koulutus vähentää alaspäin liikkuvuuden ja lisää ylöspäin liikkuvuuden todennäköisyyttä, mikä on linjassa aikaisemman tutkimustiedon kanssa. Longhi ja Taylor (2013, 89–92) havaitsivat, että

koulutustason kasvaessa alaspäin tapahtuvan ammatillisen liikkuvuuden todennäköisyys laskee ja ylöspäin tapahtuvan liikkuvuuden todennäköisyys kasvaa. Myös Sicherman ja Galor (1990, 182, 188) raportoivat, että korkeasti koulutetuilla on suurempi todennäköisyys liikkua uralla eteenpäin ammatillisesti sekä yritysten välillä että niiden sisällä. Tulokset Suomelle eivät ole yhtä suoraviivaisia kuin muissa Euroopan maissa, sillä Suomessa todennäköisyys liikkuvuuteen ylimmästä palkkaluokasta alaspäin kasvaa, mutta keskimmaisesta palkkaluokasta alaspäin pienenee niillä, joilla on kolmannen asteen koulutus. Vastaavasti todennäköisyys liikkuvuuteen ylöspäin keskimmaisesta palkkaluokasta kasvaa, mutta alimmasta palkkaluokasta pienenee koulutuksen myötä. Tulosten Suomessa ja muissa Euroopan maissa voidaan kuitenkin nähdä pääsääntöisesti vastaavan Longhin ja Taylorin (2013) sekä Sichermanin ja Galorin (1990, 182, 188) havaintoja. Myös inhimillisen pääoman kannalta tulokset koulutuksen vaikutuksesta liikkuvuuden suuntaan ovat mielekkäitä. Ylemmän palkkaluokan tehtävissä tarvitaan todennäköisesti osaamista, jota saadaan koulutuksen kautta, jolloin koulutuksen myötä liikkuvuutta ylöspäin tapahtuu enemmän. Alaspäin tapahtuvaan liikkuvuuteen puolestaan liittyy koulutetuilla suurempaa inhimillisen pääoman eli osaamisen menetystä, jolloin koulutuksen myötä liikkuvuutta alaspäin tapahtuu vähemmän. Kaikissa maissa koulutus lisää ei-työllisyydestä keskimmaiseen ja ylimpään palkkaluokkaan siirtymisen todennäköisyyttä, mutta vähentää ei-työllisyydestä alimpaan palkkaluokkaan siirtymisen todennäköisyyttä. Suomessa ei-työllisyydestä hyväpalkkaisiin ammatteihin liikkumisen todennäköisyys on kolmannen asteen koulutuksen käyneillä 16–20 prosenttiyksikköä suurempi verrattuna niihin, joilla ei ole kolmannen asteen koulutusta. Havainto pätee kaikille tarkasteltaville periodeille (ks. liite 3). Todennäköisyydet ei-työllisyydestä hyväpalkkaisiin ammatteihin työllistymiseen ovat Suomessa myös suurempia kuin muissa Euroopan maissa, joissa vastaavan siirtymän todennäköisyys kasvaa 6–10 prosenttiyksikköä kolmannen asteen koulutuksen myötä. Maiden tulokset ovat ylempien palkkaluokkien osalta linjassa aikaisemman tutkimustiedon kanssa, jonka mukaan enemmän koulutusta hankkineet työllistyvät työttömyydestä todennäköisemmin (Fabrizi & Mussida, 2009, 17). Alemman palkkaluokan osalta havainnot kuitenkin eriävät tämän näkemyksen kanssa. Toisaalta on järkeenkäypää, että enemmän koulutusta hankkineet työllistyvät hyväpalkkaisiin töihin todennäköisemmin kuin matalapalkkaisiin töihin.

Taulukko 14. Koulutus – kolmannen asteen koulutus. Luvut marginaalivaikutuksia. Lähteet: EU-SILC ja Eurofound (2017).

Malli / tarkasteltava siirtymä	Muut 6 Euroopan maata	Suomi
Alimmasta (palkkaluokasta) ei-työllisyyteen	-0.04 – (-0.02)	-0.08 – (-0.05)
Keskimmäisestä ei-työllisyyteen	-0.04 – (-0.01)	
Ylimmästä ei-työllisyyteen	-0.04 – (-0.01)	0.01 – 0.02
Ylimmästä keskimmäiseen tai alimpaan	-0.20 – (-0.005)	0.01 – 0.02
Keskimmäisestä alimpaan	-0.02 – (-0.01)	-0.02 – (-0.004)
Keskimmäisestä ylimpään	0.005 – 0.07	0.01 – 0.03
Alimmasta keskimmäiseen tai ylimpään	0.02 – 0.10	-0.01
Ei-työllisyydestä alimpaan	-0.10 – (-0.02)	-0.08 – (-0.03)
Ei-työllisyydestä keskimmäiseen tai ylimpään	0.06 – 0.10	0.16 – 0.20

Taulukosta 15 nähdään, kuinka 0–5-vuotiaiden lasten läsnäolo kotitaloudessa vaikuttaa liikkuvuuden todennäköisyyksiin naisilla ja miehillä Suomessa. Muuttujaa ei ole raportoitu Eurofoundin (2017) raportissa, minkä vuoksi vertailua maiden välillä ei voida tämän muuttujan osalta tehdä. Koska tulokset lasten määrän kasvusta kuitenkin esitetään jäljempänä, tulkitaan tässä myös tämän lasten määrän perusmuuttujan tulokset Suomelle, vaikka vertailua muihin maihin ei voidakaan tehdä. Suomessa naisilla työllisyydestä ei-työllisyyteen liikkuvuuden todennäköisyys kaikista palkkaluokista kasvaa, kun kotitaloudessa on pieniä lapsia. Alimmasta palkkaluokasta ei-työllisyyteen liikkuvuuden todennäköisyys on naisilla 4–6 prosenttiyksikköä suurempi ja keskimmäisestä palkkaluokasta ei-työllisyyteen liikkuvuuden todennäköisyys 5–7 prosenttiyksikköä suurempi, kun kotitaloudessa on pieniä lapsia. Myös Theodossiou ja Zangelidis (2009, 572) havaitsivat naisten työn menettämisen todennäköisyyden kasvavan, kun kotitaloudessa on lapsia. Suomessa miehillä vastaavan siirtymän todennäköisyys keskimmäisestä palkkaluokasta kasvaa, mutta alimmasta palkkaluokasta puolestaan pienenee kotitalouden pienten lasten myötä. Theodossiou ja Zangelidis (2009, 572) raportoivat miehillä lasten vaikutuksen työn menettämisen todennäköisyyteen riippuvan miesten koulutustasosta siten, että lasten myötä vähemmän koulutetuilla työn menetyksen todennäköisyys kasvaa, mutta korkeakoulutetuilla ei. Kotitalouden pienillä lapsilla ei näytä juurikaan olevan vaikutusta liikkuvuuteen työllisyyden sisällä kummallakaan sukupuolella, sillä suurin osa tuloksista ei ole tilastollisesti merkitseviä. Ainoastaan ylimmästä palkkaluokasta alaspäin tapahtuvan liikkuvuuden todennäköisyys laskee miehillä pienten lasten myötä. Havainnot ovat siinä mielessä yhteneväisiä aikaisemman tutkimustiedon kanssa, että aikaisemmissa tutkimuksissa lapsilla ei joko ole havaittu olevan vaikutusta ammatilliseen liikkuvuuteen (Bachmann

ym., 2017, 6; Longhi & Brynin, 2010, 660) tai lapset eivät ole edes valikoituneet mukaan ammatillista liikkuvuutta mallintaviin tarkasteluihin (Aho ym., 2009, 54–63). Ainoastaan Longhi ja Taylor (2013, 91–93) havaitsevat lasten kotitaloudessa vähentävän todennäköisyyttä liikkua ammatillisesti ylöspäin ja lisäävän todennäköisyyttä liikkua ammatillisesti alaspäin, mutta tämäkin tulos pätee vain naisille. Lasten ei havaita vaikuttavan miesten liikkuvuuden todennäköisyyteen (Longhi & Taylor, 2013, 90). Ei-työllisyydestä keskimmäiseen ja ylimpään palkkaluokkaan liikkuvuuden todennäköisyys kasvaa miehillä 8–16 prosenttiyksikköä, kun kotitaloudessa on pieniä lapsia. Naisilla vaikutukset työllistymisen todennäköisyyteen näyttävät olevan enimmäkseen negatiivisia palkkaluokasta riippumatta. Kuitenkin periodilla 2015–2016 naisten keskimmäiseen tai ylimpään palkkaluokkaan työllistymisen todennäköisyys on positiivinen, kun kotitaloudessa on pieniä lapsia (ks. liite 3).

Taulukko 15. Pienet lapset kotitaloudessa. Luvut marginaalivaikutuksia. Lähde: EU-SILC.

Malli / tarkasteltava siirtymä	Muut 6 Euroopan maata		Suomi	
	Naiset*	Miehet*	Naiset	Miehet
Alimmasta (palkkaluokasta) ei-työllisyyteen			0.04 – 0.06	-0.03
Keskimmäisestä ei-työllisyyteen			0.05 – 0.07	0.04
Ylimmästä ei-työllisyyteen			0.03 – 0.04	
Ylimmästä keskimmäiseen tai alimpaan				-0.02
Keskimmäisestä alimpaan				
Keskimmäisestä ylimpään				
Alimmasta keskimmäiseen tai ylimpään				
Ei-työllisyydestä alimpaan			-0.04	
Ei-työllisyydestä keskimmäiseen tai ylimpään			-0.04 – 0.05	0.08 – 0.16

Taulukossa 16 esitetään pienten lasten määrän kasvun vaikutus liikkuvuuteen miehillä ja naisilla. Naisilla lasten määrän kasvu lisää huomattavasti ei-työllisyyteen liikkuvuuden todennäköisyyttä erityisesti alimmasta ja keskimmäisestä palkkaluokasta kaikissa maissa. Lasten määrän kasvu lisää naisilla alimmasta palkkaluokasta ei-työllisyyteen liikkuvuuden todennäköisyyttä muissa Euroopan maissa 8–20 prosenttiyksikköä ja Suomessa 21–34 prosenttiyksikköä. Naisilla keskimmäisestä palkkaluokasta ei-työllisyyteen liikkuvuuden todennäköisyyttä lasten määrän kasvu puolestaan lisää Suomessa 10–20 prosenttiyksikköä ja muissa Euroopan maissa 5–19 prosenttiyksikköä. Suomessa näiden siirtymien todennäköisyydet näyttävät siten olevan jopa suurempia kuin muissa Euroopan maissa, etenkin alimman palkkaluokan osalta. Päinvastoin kuin naisilla, Suomessa miehillä todennäköisyys ei-työllisyyteen liikkuvuuteen pienenee kaikissa palkkaluokissa, kun kotitalouden pienten lasten määrä kasvaa. Vastaavat tulokset muille Euroopan maille eivät pääsääntöisesti ole

tilastollisesti merkitseviä. Lasten määrän kasvu lisää kuitenkin muissa Euroopan maissa hieman miesten liikkuvuuden todennäköisyyttä työllisyyden sisällä. Naisten osalta tulokset muissa Euroopan maissa ovat melko vaihtelevia, sillä marginaalivaikutukset saavat sekä positiivisia että negatiivisia arvoja. Suomessa lasten määrän kasvu vähentää liikkuvuutta työllisyyden sisällä molemmilla sukupuolilla. Muissa Euroopan maissa pienten lasten määrän kasvu lisää naisilla alimpaan palkkaluokkaan työllistymisen todennäköisyyttä, mutta pienentää todennäköisyyttä työllistyä ylimpään ja keskimmaiseen palkkaluokkaan. Muissa Euroopan maissa miesten todennäköisyys ei-työllisyydestä työllistymiseen kasvaa kaikissa palkkaluokissa lasten määrän lisääntymisen myötä. Suomessa miesten todennäköisyys työllistyä ei-työllisyydestä alimpaan palkkaluokkaan sen sijaan pienenee. Myös naisten todennäköisyys työllistyä ei-työllisyydestä pienenee Suomessa kaikissa palkkaluokissa. Erot sukupuolten välillä näyttäisivät Suomessa olevan jossain määrin vähäisempiä kuin muissa Euroopan maissa, lukuun ottamatta ei-työllisyyteen siirtymisen todennäköisyyttä.

Taulukko 16. Muutos pienten lasten määrässä – lasten määrä *kasvanut*. Luvut marginaalivaikutuksia. Lähteet: EU-SILC ja Eurofound (2017).

Malli / tarkasteltava siirtymä	Muut 6 Euroopan maata		Suomi	
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet
Alimmasta (palkkaluokasta) ei-työllisyyteen	0.08 – 0.20		0.21 – 0.34	-0.03
Keskimmäisestä ei-työllisyyteen	0.05 – 0.19		0.10 – 0.20	-0.04
Ylimmästä ei-työllisyyteen	0.04 – 0.11	0.05	0.06	-0.02 – (-0.01)
Ylimmästä keskimmaiseen tai alimpaan	0.03		-0.01	
Keskimmäisestä alimpaan		0.01	-0.02 – (-0.01)	-0.01
Keskimmäisestä ylimpään		0.005 – 0.02	-0.03 – (-0.01)	-0.01
Alimmasta keskimmaiseen tai ylimpään	-0.05 – 0.03	0.04	-0.03 – (-0.01)	-0.01
Ei-työllisyydestä alimpaan	0.03	0.06 – 0.09	-0.15 – (-0.14)	-0.10
Ei-työllisyydestä keskimmaiseen tai ylimpään	-0.03	0.04 – 0.08	-0.11 – (-0.07)	

5.2 Työhön liittyvien tekijöiden vaikutus liikkuvuuteen

Työhön liittyvien ominaisuuksien marginaalivaikutukset Suomelle ja muille Euroopan maille esitetään taulukoissa 17 ja 18. Taulukosta 17 nähdään, että osa-aikatyö lisää todennäköisyyttä siirtyä ei-työllisyyteen niin Suomessa kuin muissakin Euroopan maissa, etenkin alimmasta ja keskimmäisestä palkkaluokasta. Tulokset ovat tältä osin hyvin yhteneväisiä maiden kesken. Suomessa osa-aikatyö näyttää vähentävän alaspäin liikkuvuuden todennäköisyyttä palkkaluokasta

riippumatta, kun muissa Euroopan maissa vastaavat marginaalivaikutukset ovat positiivisia. Muissa Euroopan maissa osa-aikatyöhön liittyy alhaisempi todennäköisyys ylöspäin liikkuvuuteen. Suomelle vastaavaa ei kuitenkaan ole havaittavissa, sillä tulokset eivät ole tilastollisesti merkitseviä. Suomen tuloksia ylöspäin liikkuvuudesta lukuun ottamatta taulukossa 17 esitetyt tulokset eivät tue tutkimuksia, joiden mukaan työaika ei vaikuta ammatilliseen liikkuvuuteen (Ng & Feldman, 2007, 341–342; Longhi & Brynin, 2010, 658, 660). Osa-aikatyö ei näytä myöskään toimivan ponnahduslautana parempiin töihin, kuten Longhi ja Taylor (2013, 87) esittävät. Muiden Euroopan maiden tulokset ovat sen sijaan alaspäin tapahtuvan liikkuvuuden osalta yhteneväisiä Bachmannin ym. (2017, 6) sekä Ahon ym. (2009, 54–63) saamien tulosten kanssa, joiden mukaan osa-aikatyö lisää ammatillisen liikkuvuuden todennäköisyyttä. Suomelle saadut tulokset kuitenkin poikkeavat tästä.

Taulukosta 18 nähdään, että myös määräaikaiseen sopimukseen liittyy suurempi todennäköisyys siirtyä ei-työllisyyteen etenkin kahdesta alimmasta palkkaluokasta. Vaikutukset ovat samansuuntaisia kaikissa maissa. Tulokset ovat linjassa Bachmannin ym. (2015, 12, 26–27) raporttoimien tutkimustulosten kanssa, joiden mukaan määräaikainen työsopimus lisää todennäköisyyttä työn menetykselle etenkin finanssikriisin aikaan. Suomessa työn menetyksen todennäköisyys keskimmäisestä palkkaluokasta on suurempi periodeilla 2009–2010, 2012–2013 ja 2015–2016 kuin periodilla 2006–2007, mikä voisi viitata vastaavaan ilmiöön kuin Bachmannin ym. (2015) tutkimuksessa (ks. liite 3). Lisäksi määräaikainen sopimus lisää todennäköisyyttä liikkuvuuteen työllisyyden sisällä sekä alas- että ylöspäin niin Suomessa kuin muissakin Euroopan maissa. Suomessa vaikutukset alaspäin tapahtuvan liikkuvuuden todennäköisyyteen tosin ovat hyvin maltillisia. Suomessa työllisyyden sisällä ylimpään palkkaluokkaan tai sieltä pois tapahtuvan liikkuvuuden todennäköisyyteen määräaikaisella sopimuksella ei ole tilastollisesti merkitsevää vaikutusta. Tulokset määräaikaisen sopimuksen osalta ovat kuitenkin kaikin puolin hyvin samankaltaisia kaikissa maissa. Määräaikainen sopimus siis lisää tulosten mukaan työllisyyden sisällä tapahtuvan liikkuvuuden todennäköisyyttä, kuten havaitaan myös aikaisemmissa tutkimuksissa (Longhi & Brynin, 2010, 660; Longhi & Taylor, 2013, 87; Aho ym., 2009, 54–57). Lisäksi Longhi ja Taylor (2013, 89) raportoivat miesten liikkuvan määräaikaisen sopimuksen myötä todennäköisemmin ammatillisesti ylöspäin. Taulukosta 18 nähtävät tulokset tukevat tätä havaintoa, sillä määräaikaisella sopimuksella työskentelevillä on pääsääntöisesti suurempi todennäköisyys liikkua ammatillisesti ylöspäin kuin vakituisella sopimuksella työskentelevillä.

Taulukko 17. Osa-aikatyö. Luvut marginaalivaikutuksia. Lähteet: EU-SILC ja Eurofound (2017).

Malli / tarkasteltava siirtymä	Muut 6 Euroopan maata	Suomi
Alimmasta (palkkaluokasta) ei-työllisyyteen	0.03 – 0.06	0.05 – 0.07
Keskimmäisestä ei-työllisyyteen	0.02 – 0.06	0.03 – 0.04
Ylimmästä ei-työllisyyteen	0.03 – 0.06	0.02
Ylimmästä keskimmäiseen tai alimpaan	0.01 – 0.06	-0.02
Keskimmäisestä alimpaan	0.005 – 0.04	-0.01
Keskimmäisestä ylimpään	-0.06 – (-0.03)	
Alimmasta keskimmäiseen tai ylimpään	-0.06 – (-0.01)	
Ei-työllisyydestä alimpaan		
Ei-työllisyydestä keskimmäiseen tai ylimpään		

Taulukko 18. Määräaikainen sopimus. Luvut marginaalivaikutuksia. Lähteet: EU-SILC ja Eurofound (2017).

Malli / tarkasteltava siirtymä	Muut 6 Euroopan maata	Suomi
Alimmasta (palkkaluokasta) ei-työllisyyteen	0.05 – 0.18	0.07 – 0.08
Keskimmäisestä ei-työllisyyteen	0.04 – 0.14	0.02 – 0.05
Ylimmästä ei-työllisyyteen	0.03 – 0.09	0.02
Ylimmästä keskimmäiseen tai alimpaan	0.02 – 0.11	
Keskimmäisestä alimpaan	0.01 – 0.05	0.01
Keskimmäisestä ylimpään	-0.005 – 0.04	
Alimmasta keskimmäiseen tai ylimpään	0.005 – 0.03	0.02 – 0.05
Ei-työllisyydestä alimpaan		
Ei-työllisyydestä keskimmäiseen tai ylimpään		

Tämän tutkielman luvuissa 5.1 ja 5.2 on verrattu, millaisia vaikutuksia erilaisilla sosiodemografisilla tekijöillä ja työn ominaisuuksilla on eri maissa. On huomioitava, että kyseisten tarkasteluiden perusteella ei tiedetä, ovatko maiden väliset erot tilastollisesti merkitseviä. Tarkasteluista nähdään kuitenkin, että Suomen tulokset ovat pitkälti samankaltaisia muiden Euroopan maiden kanssa, vaikka erojakin usean muuttujan osalta löytyy. Kerrataan tässä vielä jaksojen 5.1 ja 5.2 keskeisimmät tulokset Suomelle verrattuna muihin Euroopan maihin.

Sukupuolen vaikutuksen havaitaan olevan pääosin samankaltainen kaikissa maissa. Naisilla on kaikissa maissa pienempi todennäköisyys liikkua ammatillisesti ylöspäin kuin miehillä. Myös ei-työllisyydestä hyväpalkkaiseiin töihin työllistymisen todennäköisyys on maasta riippumatta naisilla

pienempi kuin miehillä. Muutaman muun Euroopan maan tapaan Suomessa naisilla on kuitenkin miehiä suurempi todennäköisyys työllistyä alimpaan palkkaluokkaan (ks. Eurofound, 2017, 26). Kaikissa maissa sekä nuorilla että vanhemmilla on pääsääntöisesti suurempi todennäköisyys työn menettämislle keski-ikäisiin verrattuna. Tulokset liikkuvuudesta työllisyyden sisällä vaihtelevat jonkun verran maittain, mutta yleisesti ottaen tulosten mukaan nuorilla on suurempi todennäköisyys liikkua työllisyyden sisällä verrattuna keski-ikäisiin. Kaikissa maissa vanhemmilla työllisyyden sisällä liikkuvuuden todennäköisyys on puolestaan pienempi kuin keski-ikäisillä. Ei-työllisyydestä työllistymisen todennäköisyys on sekä nuorilla että vanhemmilla pienempi kuin keski-ikäisillä lähes kaikissa maissa (ks. Eurofound, 2017, 28). Kolmannen asteen koulutus liittyy tulosten mukaan vähäisempään työn menettämisen todennäköisyyteen kaikissa maissa, lukuun ottamatta Suomessa työn menettämisen todennäköisyyttä ylimmästä palkkaluokasta. Muissa Euroopan maissa koulutus odotetusti lisää ylöspäin ja vähentää alaspäin tapahtuvan liikkuvuuden todennäköisyyttä. Suomessa koulutuksen vaikutus työllisyyden sisällä liikkuvuuteen kuitenkin vaihtelee tarkasteltavasta siirtymästä riippuen, eivätkä tulokset ole yhtä suoraviivaisia kuin muissa maissa. Koulutus lisää kaikissa maissa ei-työllisyydestä hyväpalkkaisiin töihin keskimmäiseen tai ylimpään palkkaluokkaan työllistymisen todennäköisyyttä. Suomessa nämä todennäköisyydet ovat suurempia kuin muissa maissa. Kaikissa maissa alimpaan palkkaluokkaan työllistymisen todennäköisyys pienenee kolmannen asteen koulutuksen myötä.

Suomessa naisilla työn menettämisen todennäköisyys kasvaa ja työllistymisen todennäköisyys pääsääntöisesti pienenee, kun kotitaloudessa on pieniä lapsia. Miehillä hyväpalkkaisiin töihin työllistymisen todennäköisyys sen sijaan kasvaa kotitalouden pienten lasten myötä. Lasten määrän kasvu lisää kaikissa maissa naisten ei-työllisyyteen liikkuvuuden todennäköisyyttä etenkin keskimmäisestä ja alimmasta palkkaluokasta. Suomessa nämä todennäköisyydet ovat suurempia kuin muissa Euroopan maissa. Suomessa miehillä työn menettämisen todennäköisyys pienenee kotitalouden pienten lasten määrän kasvun myötä, kun muissa Euroopan maissa vastaavat tulokset eivät pääsääntöisesti ole tilastollisesti merkitseviä. Lasten määrän kasvu vähentää Suomessa työllisyyden sisällä tapahtuvaa liikkuvuutta molemmilla sukupuolilla, kun taas muissa Euroopan maissa tulokset vaihtelevat sukupuolittain. Suomessa työllistymisen todennäköisyys pienenee miehillä alimmasta palkkaluokasta ja naisilla palkkaluokasta riippumatta, kun pienten lasten määrä kotitaloudessa kasvaa. Vastaavasti muissa Euroopan maissa naisilla hyväpalkkaisiin töihin työllistymisen todennäköisyys pienenee pienten lasten määrän kasvun myötä. Kuitenkin naisilla alimpaan palkkaluokkaan ja miehillä kaikkiin palkkaluokkiin työllistymisen todennäköisyys kasvaa muissa Euroopan maissa, kun kotitalouden pienten lasten määrä kasvaa.

Työhön liittyvien tekijöiden vaikutus liikkuvuuteen on hyvin samankaltainen kaikissa maissa. Sekä osa-aikatyö että määräaikainen sopimus lisäävät tulosten mukaan työn menettämisen todennäköisyyttä kaikissa maissa varsinkin keskimmäisestä ja alimmasta palkkaluokasta. Määräaikaisella sopimuksella työskentelevillä on lisäksi suurempi todennäköisyys liikkuvuuteen työllisyyden sisällä kaikissa maissa. Tulokset osa-aikatyön vaikutuksesta työllisyyden sisällä liikkuvuuteen eriävät kuitenkin Suomessa verrattuna muihin Euroopan maihin. Muissa Euroopan maissa osa-aikatyöhön liittyy suurempi todennäköisyys alaspäin tapahtuvaan liikkuvuuteen, mutta pienempi todennäköisyys ylöspäin tapahtuvaan liikkuvuuteen. Suomessa osa-aikatyöhön liittyy sen sijaan pienempi todennäköisyys alaspäin tapahtuvaan ammatilliseen liikkuvuuteen, kun taas tulokset ylöspäin tapahtuvan liikkuvuuden osalta eivät ole tilastollisesti merkitseviä.

Katsotaan vielä lyhyesti, millaisia havaintoja aiemmissa maiden välisiä eroja tarkastelevissa tutkimuksissa on saatu liikkuvuuteen vaikuttavista tekijöistä. Bachmann ym. (2017, 2, 9) havaitsivat 26 Euroopan maata käsittelevässä tutkimuksessaan, etteivät yksilölliset tekijät juurikaan selitä maiden välisiä eroja ammatillisessa liikkuvuudessa (Bachmann ym., 2017, 2, 9). On todennäköistä, että erot maiden välillä johtuvat esimerkiksi erilaisista institutionaalisista tekijöistä ja BKT:n kasvusta, joita ei tässä tutkielmassa tarkastella. Bachmann ym. (2015, 23–26) tutkivat maiden välisiä eroja Euroopassa muodostamalla maista erilaisia ryhmittymiä, joita ovat Skandinavia, Manner-Eurooppa, Anglosaksiset maat, Keski- ja Itä-Eurooppa sekä Välimeren maat. Työllisyydestä työttömyyteen siirtymisen todennäköisyyden havaitaan kasvavan BKT:n kasvun laskiessa kaikissa ryhmittymissä. Työllisenä pysyvyyden todennäköisyyden taas havaitaan olevan myötäsyklisiä BKT:n kasvun kanssa. Työllisyyden pysyvyys heikkenee tulosten mukaan erityisesti Anglosaksisissa maissa vuosina 2008–2010. Myös työllisyydestä työttömyyteen tapahtuvien siirtymien todennäköisyys kasvaa Anglosaksisissa maissa muita ryhmittymiä selvästi enemmän vuosina 2008–2010. Manner-Euroopassa ja Skandinaviassa työllisyydestä työmarkkinoiden ulkopuolelle liikkuvuuden todennäköisyyden havaitaan laskevan finanssikriisin aikaan, kun taas Anglosaksisissa maissa havainto on päinvastainen. Ryhmittymien välisten erojen arvellaan johtuvan erityisesti erilaisista institutionaalisista tekijöistä, jotka ovat ominaisia kullekin ryhmittymälle. Varsinkin työsuhdeturvalainsäädännöllä arvellaan olevan erityisen tärkeä merkitys eri maiden työmarkkinasiirtymiä tarkasteltaessa. (Bachmann ym., 2015, 23–26.) Theodossiou ja Zangelidis (2009) tutkivat puolestaan ammatilliseen liikkuvuuteen läheisesti liittyvää työpaikkaliikkuvuutta ja löytävät työttömyysasteen nousun vähentävän työpaikkaliikkuvuutta. Lisäksi tutkimuksessa arvellaan maiden välisten liikkuvuuserojen johtuvan institutionaalisista ja sosiaalisista eroista, kuten työttömyyskorvausjärjestelmistä, työsuhdeturvalainsäädännöstä, lastenhoidon saatavuudesta ja

palkkaneuvottelujärjestelmistä. Maiden välisessä vertailussa havaitaan, että kaikissa kuudessa Euroopan maassa (Ranska, Saksa, Espanja, Britannia, Kreikka ja Suomi) on yllättävänkin samankaltaista liikkuvuutta työmarkkinoilla, vaikka maiden välillä tiedetään olevan huomattavia institutionaalisia- ja muita työmarkkinaeroja. (Theodossiou & Zangelidis, 2009, 567, 574.) Tutkimuksessa mainitut tekijät mahdollisesti selittävät maiden välisiä eroja myös ammatillisessa liikkuvuudessa. Ammatilliseen liikkuvuuteen saattavat vaikuttaa myös muun muassa globalisaatio, teknologinen murros, kansainvälinen kauppa ja järjestäytymisaste ammattiliittoihin (Kambourov & Manovskii, 2008, 78). Maiden välisiä eroja liikkuvuudessa selittävät siten todennäköisesti monet erilaiset tekijät.

5.3 Liikkuvuuteen vaikuttavat tekijät nuorilla

Seuraavaksi tarkastellaan nuorten ammatilliseen liikkuvuuteen vaikuttavia tekijöitä Suomessa. Nuorten ammatillista liikkuvuutta tarkastellaan tässä osiossa erikseen, jotta nähdään, eroavatko selittävien muuttujien vaikutukset iän mukaan tarkasteltuna. Mikäli muuttujien vaikutukset eroavat ikäryhmittäin, edellä esitettyjen tarkasteluiden tulokset voivat olla harhaanjohtavia. On mahdollista, että tällöin muiden muuttujien tulokset heijastavat iän vaikutusta tai vastaavasti ikä heijastaa muiden muuttujien vaikutusta. Mikäli ikäryhmien välillä on eroja, on tärkeää ja kiintoisaa tarkastella, millaisia nämä erot ovat. Tulosten selkeyttämiseksi taulukoissa 19–21 ei esitetä kaikkia nuorten ja keski-ikäisten mallien tuloksia, vaan taulukoihin on poimittu tilastollisesti merkitsevät tulokset ja muita mielenkiintoisiksi havaittuja tuloksia. Toisin kuin edellä, tulokset esitetään näistä estimoinneista malleittain. Liitteessä 4 esitetään tarkemmin mallien marginaalivaikutukset. Taulukoissa 19–21 esitetään omissa sarakkeissaan nuorille ja keski-ikäisille estimoitujen mallien tulokset. Näiden jälkeisessä sarakkeessa oleva interaktiomallista saatava t-testin p-arvo kertoo, eroaako kyseisen muuttujan vaikutus tilastollisesti merkitsevästi nuorilla ja keski-ikäisillä. Viimeisessä sarakkeessa oleva Waldin testin p-arvo puolestaan kertoo, onko kaikilla mallin muuttujilla yhdessä eroa ryhmien välillä.

Taulukossa 19 esitetään tulokset eri palkkaluokkien työllisyydestä ei-työllisyyteen tapahtuvalle liikkuvuudelle. Sekä nuorilla että keski-ikäisillä alimmasta palkkaluokasta ei-työllisyyteen siirtymisen todennäköisyys on naisilla suurempi kuin miehillä. Nuorilla naisilla todennäköisyys ei-työllisyyteen siirtymiseen tästä palkkaluokasta on kuitenkin vielä suurempi kuin keski-ikäisillä naisilla. T-testituloksesta nähdään, että ero ryhmien välillä on tilastollisesti merkitsevä 5 % merkitsevyystasolla. Havainto on yhteneväinen aiemman kirjallisuuden kanssa, sillä Fabrizin ja

Mussidan (2009, 19, 26–27) mukaan nuorilla on suurempi todennäköisyys siirtyä työllisyydestä työttömyyteen tai työmarkkinoiden ulkopuolelle kuin muilla ikäryhmillä ja naisilla suurempi todennäköisyys vastaaviin siirtymiin kuin miehillä. Sukupuolen vaikutus nuorilla ja keski-ikäisillä ei kuitenkaan ole tilastollisesti merkitsevä keskimmäisestä ja ylimmästä palkkaluokasta ei-työllisyyteen siirryttäessä. Sukupuolen vaikutus ei siis eroa ryhmien välillä näitä siirtymiä tarkasteltaessa. Pelkästään nuorille ja keski-ikäisille estimoitujen mallien perusteella koulutuksen vaikutus näyttäisi eroavan ryhmien välillä. T-testitulokset kuitenkin kertoo, että koulutuksen vaikutus ei eroa ryhmien välillä tilastollisesti merkitsevästi. Myöskään toiminnan rajoitusten vaikutus tai rajoituksissa tapahtuvien muutosten vaikutus ei eroa ryhmien välillä tilastollisesti merkitsevästi. Toiminnan rajoitus näyttää lisäävän ei-työllisyyteen siirtymisen todennäköisyyttä, samoin kuin tarkasteltavan vuoden aikana tullut toiminnan rajoitus. Toiminnan rajoituksen poistuminen sen sijaan näyttää vähentävän ei-työllisyyteen siirtymisen todennäköisyyttä alimmasta palkkaluokasta. Muissa palkkaluokissa tulokset eivät ole tämän muuttujan osalta tilastollisesti merkitseviä (ks. liite 4). Kotitalouden pienet lapset puolestaan lisäävät todennäköisyyttä siirtyä ei-työllisyyteen kummallakin ryhmällä. Selkein vaikutus on keskimmäisestä palkkaluokasta tapahtuvissa siirtymissä, joissa pienten lasten läsnäolo lisää sekä nuorilla että keski-ikäisillä ei-työllisyyteen tapahtuvan liikkuvuuden todennäköisyyttä 5 prosenttiyksikköä. Erot kotitalouden pienten lasten osalta eivät ole ryhmien välillä tilastollisesti merkitseviä. Myös pienten lasten määrän kasvu lisää todennäköisyyttä ei-työllisyyteen siirtymiselle sekä nuorilla että keski-ikäisillä. Ryhmien välinen ero on tilastollisesti merkitsevä ainoastaan keskimmäisestä palkkaluokasta tapahtuvien siirtymien osalta 5 % merkitsevyystasolla. Keskimmäisessä palkkaluokassa pienten lasten määrän kasvu lisää keski-ikäisillä todennäköisyyttä työn menettämiselle 23 prosenttiyksikköä ja nuorilla 13 prosenttiyksikköä. Ero ryhmien välillä saattaa johtua esimerkiksi siitä, että uransa alussa olevat nuoret koittavat panostaa enemmän uraansa kuin jo pidempään työelämässä olleet keski-ikäiset, vaikka perheen pienten lasten määrä lisääntyy. Määräaikaisen sopimuksen vaikutukset vaihtelevat ryhmittäin tarkasteltavasta siirtymästä riippuen. Keski-ikäisten ikäryhmässä määräaikaisella sopimuksella työskentelevien alimmasta palkkaluokasta ei-työllisyyteen liikkuvuuden todennäköisyys on suurempi kuin vakituisella sopimuksella työskentelevien. Vastaava tulos ei sen sijaan ole nuorille tilastollisesti merkitsevä. T-testituloksen mukaan ero on ryhmien välillä tilastollisesti merkitsevä 1 % merkitsevyystasolla. Ylimmästä palkkaluokasta ei-työllisyyteen siirtymisen todennäköisyys puolestaan kasvaa määräaikaisen sopimuksen myötä nuorilla, mutta ei keski-ikäisillä. Ero ryhmien välillä on tilastollisesti merkitsevä 5 % merkitsevyystasolla. Keskimmäisestä palkkaluokasta ei-työllisyyteen siirtymisen todennäköisyys kasvaa sekä nuorilla että keski-ikäisillä määräaikaisen sopimuksen myötä, eikä ryhmien välillä ole tulosten mukaan eroja. Bachmann ym. (2015, 15) havainnoivat, että finanssikriisin

aikaan nuorilla on suurempi todennäköisyys liikkua määräaikaaisella sopimuksella työskentelystä työttömyyteen kuin keski-ikäisillä. Tässä tarkasteltava ajanjakso ulottuu aikaan ennen kriisiä ja sen jälkeen, joten tulosten mukaan nuorilla on myös pidemmällä aikavälillä suurempi todennäköisyys siirtyä hyväpalkkaisista määräaikaaisista töistä ei-työllisyyteen kuin keski-ikäisillä.

Waldin testin perusteella erot ryhmien välillä kaikki muuttujat huomioiden ovat tilastollisesti merkitseviä 10 % merkitsevyystasolla, mutta eivät 5 % merkitsevyystasolla alimmasta ja keskimmaisesta palkkaluokasta ei-työllisyyteen siirryttäessä. Taulukossa 19 esitettyjen tulosten lisäksi useat vuosivaikutukset ovat tilastollisesti merkitseviä keskimmaisen palkkaluokan osalta (ks. tarkemmin liite 4). Ryhmien välillä ei Waldin testin perusteella ole eroja ylimmästä palkkaluokasta ei-työllisyyteen siirryttäessä. Kaiken kaikkiaan ei-työllisyyteen suuntautuvien siirtymien osalta suurin osa muuttujien vaikutuksista ei eroa nuorten ja keski-ikäisten välillä. Eroavaisuuksiakin on mallien perusteella kuitenkin havaittavissa, joten aivan identtistä ryhmistä ei näiden siirtymien osalta ole kyse. Erityisesti alimmasta ja keskimmaisesta palkkaluokasta ei-työllisyyteen tapahtuvissa siirtymissä ja niihin vaikuttavissa tekijöissä havaitaan eroja ryhmien välillä. Waldin testi vahvistaa tämän havainnon.

Taulukko 19. Työllisyydestä ei-työllisyyteen tapahtuvaan liikkuvuuteen vaikuttavat tekijät nuorilla ja keski-ikäisillä. Luvut marginaalivaikutuksia. Muuttujien tilastollinen merkitsevyys: * $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$. T-testit ja Waldin testit interaktiomalleista, raportoitu p-arvot. Lähde: EU-SILC.

Malli / siirtymä	Muuttuja	Nuoret	Keski-ikäiset	t-testi	Wald
Alimmasta (palkkaluokasta) ei-työllisyyteen	Sukupuoli (nainen)	0.11***	0.02***	0.014**	0.0703*
	Koulutus	-0.09***	-0.04***	0.825	
	Toiminnan rajoitus	0.07**	0.02***	0.659	
	Rajoitus tullut	0.04	0.02**	0.582	
	Rajoitus poistunut	-0.05**	-0.01**	0.723	
	Pienet lapset	-0.00	0.01*	0.164	
	Lasten määrä kasvanut	0.17***	0.09***	0.249	
	Osa-aikatyö	0.06***	0.04***	0.210	
	Määräaikainen sopimus	0.01	0.03***	0.009***	
Keskimmaisesta ei-työllisyyteen	Sukupuoli (nainen)	0.02*	0.02***	0.882	0.0534*
	Pienet lapset	0.05*	0.05***	0.274	
	Lasten määrä kasvanut	0.13***	0.23***	0.025**	
	Lasten määrä laskenut	-0.01	-0.01***	0.581	
	Määräaikainen sopimus	0.02*	0.02***	0.521	
Ylimmästä ei-työllisyyteen	Sukupuoli (nainen)	-0.00	0.01***	0.231	0.7913
	Koulutus	0.01	0.01***	0.985	
	Toiminnan rajoitus	0.03	0.01*	0.133	
	Pienet lapset	-0.01	0.01***	0.992	
	Lasten määrä kasvanut	0.04*	0.11***	0.816	
	Määräaikainen sopimus	0.01**	-0.00	0.042**	

Taulukossa 20 esitetään työllisyyden sisällä sekä ylös- että alaspäin tapahtuvaan liikkuvuuteen vaikuttavat tekijät nuorilla ja keski-ikäisillä. Pelkästään Waldin testien perusteella voidaan nopeasti nähdä, että erot ryhmien välillä kaikki muuttujat huomioiden eivät ole yhdessäkään tarkasteltavassa siirtymässä tilastollisesti merkitseviä. Myös suurin osa t-testeistä osoittaa, ettei muuttujien vaikutuksessa ole tilastollisesti merkitseviä eroja ryhmien välillä. Alaspäin tapahtuvan liikkuvuuden malleissa yksikään t-testi ei osoita tilastollisesti merkitseviä eroja nuorilla verrattuna keski-ikäisiin. Ylöspäin tapahtuvan liikkuvuuden osalta muutama poikkeus t-testien perusteella kuitenkin löytyy. Tulosten mukaan koulutus lisää liikkuvuutta keskimmäisestä palkkaluokasta ylimpään palkkaluokkaan nuorilla 3 prosenttiyksikköä ja keski-ikäisillä yhden prosenttiyksikön. Koulutuksen vaikutus on sekä nuorilla että keski-ikäisillä tätä siirtymää tarkasteltaessa positiivinen, mutta nuorilla vaikutus on hieman suurempi. Tulos on tilastollisesti merkitsevä 10 % merkitsevyystasolla. Yksi mahdollinen selitys havainnolle on, että nuorilla koulutuksen merkitys on suurempi kuin keski-ikäisillä, koska nuorilla työmarkkinakokemusta on kerennyt karttua vähemmän. Koulutuksen painoarvo nuorten liikkuvuudelle saattaa siten olla merkityksellisempi kuin keski-ikäisille. Toisekseen vanhemmat ovat luultavasti ehtineet jo siirtyä ylempiin palkkaluokkiin, jolloin ammatillista liikkuvuutta ylöspäin tapahtuu vähemmän kuin uransa alkuvaiheessa olevilla nuorilla. Tulos ei kuitenkaan tue Nealin (1999, 250) havaintoa siitä, vähemmän koulutetut nuoret liikkuvat enemmän eri uravaihtoehtojen välillä mahdollisesti siksi, että enemmän koulutusta hankkineilla nuorilla on mahdollisuus kokeilla erilaisia ammatteja eri pääaineiden kautta, jolloin uravaihdoksia tapahtuu vähemmän. Toisaalta vaikuttaa loogiselle, että koulutus lisää nimenomaan ylöspäin tapahtuvan liikkuvuuden todennäköisyyttä uransa alkuvaiheessa olevilla nuorilla. Työntekijät, joilla on enemmän koulutusta yleensä myös ansaitsevat enemmän kuin työntekijät, joilla on vähemmän koulutusta (Borjas, 2013, 245). Vaikuttaa myös siltä, että mahdollisesti osittain ammattispesifistäkin koulutuksesta huolimatta nuoret liikkuvat työmarkkinoilla enemmän etsiessään itselleen sopivaa ammattia, kuten Borghans ja Golsteyn (2006) esittävät. Terveysongelmista johtuvat toiminnan rajoitukset pienentävät keski-ikäisten todennäköisyyttä liikkua keskimmäisestä palkkaluokasta ylöspäin. Nuorille toiminnan rajoituksilla ei sen sijaan näytä olevan merkitystä vastaavan liikkuvuuden todennäköisyyteen. Ryhmien välinen ero on tilastollisesti merkitsevä 10 % merkitsevyystasolla. Merkittävin ero ryhmien välillä näyttää olevan kotitalouden pienten lasten määrän kasvun vaikutuksessa alimmasta palkkaluokasta ylöspäin siirryttäessä. Tulosten mukaan lasten määrän kasvu nimittäin lisää nuorilla ylöspäin tapahtuvan liikkuvuuden todennäköisyyttä. Keski-ikäisille lasten määrän kasvulla ei näytä olevan vastaavan liikkuvuuden todennäköisyyteen vaikutusta. Ero ryhmien välillä on tilastollisesti merkitsevä 10 % merkitsevyystasolla. Tässä on kuitenkin syytä muistaa, että kyseessä on korrelaatio muuttujien välillä. Nuoret etenevät työurallaan

ja liikkuvat palkkaluokissa ylöspäin sekä saavat samanaikaisesti lapsia. Muuttujien välillä on tällöin korrelaatio, mutta lasten määrän kasvu ei kausaalisesti vaikuttane uralla etenemiseen. Kaiken kaikkiaan yleiskuva näistä tarkasteluista on kuitenkin, etteivät työllisyyden sisällä tapahtuvaan liikkuvuuteen vaikuttavat tekijät juurikaan eroa nuorten ja keski-ikäisten välillä. Cortesin ja Gallipolin (2018, 308) mukaan kustannukset ammatin vaihtoon liittyen ovat Yhdysvalloissa nuorilla samankaltaisia kuin koko populaatiolla. Ammatin vaihtoon liittyvien kustannusten samankaltaisuus voisi osaltaan selittää sitä, miksi tuloksissa nuorten ja keski-ikäisten välillä ei juurikaan havaita eroja yksilöllisten ja työhön liittyvien tekijöiden vaikutuksessa. Tulosten perusteella vaikuttaa siltä, että nuorten suurempi ammatillinen liikkuvuus johtuu itse iän vaikutuksesta, mihin aiheetta käsittelevät teoriat viittaavatkin.

Taulukko 20. Työllisyyden sisällä tapahtuvaan liikkuvuuteen vaikuttavat tekijät nuorilla ja keski-ikäisillä. Luvut marginaalivaikutuksia. Muuttujien tilastollinen merkitsevyys: * $p<0.10$, ** $p<0.05$, * $p<0.01$. T-testit ja Waldin testit interaktiomalleista, raportoitu p-arvot. Lähde: EU-SILC.**

Malli / siirtymä	Muuttuja	Nuoret	Keski-ikäiset	t-testi	Wald
Ylimmästä keskimmäiseen tai alimpaan	Sukupuoli (nainen)	-0.00	-0.01**	0.858	0.9826
	Koulutus	0.02**	0.02***	0.725	
	Toiminnan rajoitus	-0.00	-0.01**	0.419	
	Osa-aikatyö	0.00	0.02	0.331	
	Määräaikainen sopimus	-0.01*	0.00	0.139	
Keskimmäisestä alimpaan	Sukupuoli (nainen)	-0.01	0.00	0.184	0.9961
	Koulutus	-0.01	-0.01***	0.723	
	Osa-aikatyö	-0.00	0.00	0.549	
	Määräaikainen sopimus	0.00	-0.01	0.253	
Keskimmäisestä ylimpään	Sukupuoli (nainen)	-0.01*	-0.01*	0.266	0.8349
	Koulutus	0.03**	0.01***	0.071*	
	Toiminnan rajoitus	0.01	-0.01**	0.098*	
	Rajoitus tullut	-0.00	-0.01***	0.693	
	Rajoitus poistunut	-0.01***	0.02	0.995	
	Lasten määrä kasvanut	-0.01***	0.03	0.998	
	Lasten määrä laskenut	-0.01***	0.01	0.998	
Alimmasta keskimmäiseen tai ylimpään	Koulutus	-0.01	-0.01***	0.557	0.9310
	Rajoitus tullut	-0.04***	0.00	0.995	
	Lasten määrä kasvanut	0.13**	-0.01	0.054*	
	Lasten määrä laskenut	-0.03***	-0.00	0.998	
	Osa-aikatyö	0.03*	0.01	0.767	

Viimeisessä taulukossa 21 esitetään tulokset ei-työllisyydestä työllisyyteen tapahtuvan liikkuvuuden osalta. Waldin testeistä nähdään, että erot ryhmien välillä kaikki muuttujat huomioiden ovat tilastollisesti merkitseviä 1 % merkitsevyystasolla sekä ei-työllisyydestä alimpaan että ei-työllisyydestä keskimmäiseen tai ylimpään palkkaluokkaan siirryttäessä. Tulosten mukaan

kolmannen asteen koulutus vähentää alimpaan palkkaluokkaan työllistymistä nuorilla 5 prosenttiyksikköä ja keski-ikäisillä 9 prosenttiyksikköä. Todennäköisyys siirtymälle kolmannen asteen koulutuksen myötä on siten pienempi keski-ikäisille kuin nuorille, ja tulos on tilastollisesti merkitsevä 1 % merkitsevyystasolla. Sen sijaan keskimmäiseen tai ylimpään palkkaluokkaan työllistymisen todennäköisyys on nuorilla 35 prosenttiyksikköä ja keski-ikäisillä 19 prosenttiyksikköä suurempi kolmannen asteen koulutuksen suorittaneilla verrattuna niihin, joilla ei ole kolmannen asteen koulutusta. Nuorilla todennäköisyys hyväpalkkaisiin töihin työllistymiseen kolmannen asteen koulutuksen myötä on suurempi kuin keski-ikäisillä, ja ero on jälleen 1 % merkitsevyystasolla tilastollisesti merkitsevä. Katsotaan tuloksia koulutuksen vaikutuksesta Johnsonin (1978) luoman job shopping -teorian laajennuksen valossa. Johnsonin (1978, 270) teorian mukaan koulutus lisää tietoa henkilön kyvykkyyksistä. Kolmannen asteen koulutuksen myötä yksilöt ovat luultavasti siis oppineet jotain kyvykkyydestään. Kolmannen asteen koulutuksen suorittaneiden voidaan myös yleisesti ottaen ajatella olevan melko kyvykkäitä. Henkilöt ovat todennäköisesti itsekin havainneet tämän ja hakeutuvat mahdollisesti siksi ei-työllisyydestä parempipalkkaisiin töihin ennemmin kuin matalapalkkaisiin töihin. Tämä olisi linjassa Johnsonin (1978) teorian kanssa. Samoin työnantajille koulutus on todennäköisesti signaali korkeammasta kyvykkyydestä. Nuorilla työmarkkinakokemusta on ehtinyt kertyä vähemmän kuin keski-ikäisillä, minkä vuoksi nuorilla koulutuksen merkitys voi olla suurempi kuin keski-ikäisillä. Työnantajan näkökulmasta nuorten taidoista ei ole koulutuksen lisäksi saatavilla kovinkaan paljon tietoa, kun taas keski-ikäisillä työhistorian kautta henkilön taidoista on saatavilla muutakin informaatiota. Korkeakoulutuksen myötä hakeudutaan siis ammatteihin, joissa on parempi palkka, mutta todennäköisesti myös vaativammat työtehtävät. Rocherin (2010, 2–4) ammatinvalinnan teorian mukaan korkeakoulutuksen avulla saavutetaan työmarkkinoilla tarvittavia tietoja ja taitoja, joista osa on ammattispesifejä. Nuoret etsivät ammattia, johon heidän osaamisensa sopii parhaiten (Rocher, 2010, 2). Koulutuksen kautta saavutetaan yleensä myös paremmat ansiotulot (Borjas, 2013, 245). Korkeakoulutus antaa siis valmiudet hakeutua vaativampiin ammatteihin, joissa myös palkka on korkeampi. Nuorten voidaan siten nähdä hakeutuvan koulutustaan vastaaviin ammatteihin siinä mielessä, että korkeakoulutetut työllistyvät todennäköisemmin hyväpalkkaisiin ammatteihin ja epätodennäköisemmin matalapalkkaisiin ammatteihin. Speer (2017, 224) havaitsee yhdysvaltalaisella aineistolla, että korkeammin koulutetuilla nuorilla on suurempi todennäköisyys olla johtotehtävissä verrattuna vähemmän koulutusta hankkineisiin. Myös näissä ammateissa palkka on korkea.

Terveysongelmista johtuvat toiminnan rajoitukset vähentävät keski-ikäisten työllistymisen todennäköisyyttä palkkaluokasta riippumatta. Nuorten työllistymiseen toiminnan rajoituksilla ei sen

sijaan ole tilastollisesti merkitsevää vaikutusta. Erot ryhmien välillä tämän muuttujan suhteen ovat molemmissa siirtymissä tilastollisesti merkitseviä 1 % merkitsevyystasolla. Terveysongelmista johtuvan toiminnan rajoituksen poistuminen lisää keski-ikäisten työllistymisen todennäköisyyttä palkkaluokasta riippumatta, kun taas nuorilla muuttujan vaikutus ei ole tilastollisesti merkitsevä. Ero ryhmien välillä on tilastollisesti merkitsevä 1 % merkitsevyystasolla ei-työllisyydestä alimpaan palkkaluokkaan siirryttäessä ja 10 % merkitsevyystasolla ei-työllisyydestä keskimmäiseen tai ylimpään palkkaluokkaan siirryttäessä. Tulosten mukaan kotitalouden pienet lapset vähentävät nuorten todennäköisyyttä työllistyä keskimmäiseen tai ylimpään palkkaluokkaan, mutta lisäävät vastaavan siirtymän todennäköisyyttä keski-ikäisillä. Ryhmien välinen ero on tilastollisesti merkitsevä 1 % merkitsevyystasolla. Tässä kyse voi olla käänteisestä kausaalisuudesta siten, että ne, jotka eivät työllisty riittävän hyvään työpaikkaan, eivät hanki lapsia. Toisaalta on mahdollista, että kyseessä on kausaalinen vaikutus ja työuralla eteneminen hidastuu niillä nuorilla, joilla on lapsia. Tällöin he eivät pääse työllistymään korkeapalkkaisiin tehtäviin vaan joutuvat perhesyistäkin ottamaan huomattavasti vähemmän palkattuja töitä vastaan. Ei-työllisyydestä alimpaan palkkaluokkaan siirtymisen todennäköisyyttä pienten lasten määrän kasvu puolestaan vähentää sekä nuorilla että keski-ikäisillä, eikä ryhmien välillä ole tilastollisesti merkitsevää eroa. Sekä nuoret että keski-ikäiset naiset työllistyvät todennäköisemmin alimpaan palkkaluokkaan ja epätodennäköisemmin keskimmäiseen tai ylimpään palkkaluokkaan kuin miehet. Ryhmien välillä ei ole tässä suhteessa eroavaisuuksia. Jacobsin (1999, 32) mukaan naiset ovat harvemmin hyvin palkatuissa korkean tason ammateissa kuin miehet. Havainnot Suomelle viittaavat vastaavaan sekä nuorilla että keski-ikäisillä.

Taulukko 21. Ei-työllisyydestä työllisyyteen tapahtuvaan liikkuvuuteen vaikuttavat tekijät nuorilla ja keski-ikäisillä. Luvut marginaalivaikutuksia. Muuttujien tilastollinen merkitsevyys: * $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.01$. T-testit ja Waldin testit interaktiomalleista, raportoitu p-arvot. Lähde: EU-SILC.**

Malli / siirtymä	Muuttuja	Nuoret	Keski-ikäiset	t-testi	Wald
Ei-työllisyydestä alimpaan	Sukupuoli (nainen)	0.07***	0.07***	0.880	0.000***
	Koulutus	-0.05***	-0.09***	0.005***	
	Toiminnan rajoitus	-0.02	-0.09***	0.000***	
	Rajoitus poistunut	0.01	0.09***	0.004***	
	Lasten määrä kasvanut	-0.08***	-0.07*	0.875	
Ei-työllisyydestä keskimmäiseen tai ylimpään	Sukupuoli (nainen)	-0.04***	-0.07***	0.737	0.000***
	Koulutus	0.35***	0.19***	0.000***	
	Toiminnan rajoitus	-0.01	-0.11***	0.000***	
	Rajoitus poistunut	0.01	0.08***	0.056*	
	Pienet lapset	-0.02*	0.04***	0.003***	

Tässä jaksossa on tarkasteltu, eroavatko selittävien muuttujien vaikutukset ikäryhmittäin nuorilla ja keski-ikäisillä sekä millaisia nämä mahdolliset erot ikäryhmien välillä ovat. Tarkastelut osoittavat,

ettei nuorilla ja keski-ikäisillä ole juurikaan havaittavissa eroa työllisyyden sisällä tapahtuvaan liikkuvuuteen vaikuttavissa tekijöissä. Edellisissä jaksoissa esitetyt tarkastelut työllisyyden sisällä tapahtuvasta liikkuvuudesta ovat siis paikkansa pitäviä ja pelkkä ikä-muuttuja malleissa riittää. Sen sijaan sekä ei-työllisyydestä työllisyyteen että työllisyydestä ei-työllisyyteen tapahtuvassa liikkuvuudessa havaitaan joitakin eroja nuorten ja keski-ikäisten välillä tarkasteltavasta siirtymästä riippuen.

Keskimmäisestä ja alimmasta palkkaluokasta ei-työllisyyteen liikkuvuudessa todetaan Waldin testin perusteella kaikki muuttajat huomioiden olevan eroavaisuuksia nuorten ja keski-ikäisten välillä 10 % merkitsevyystasolla. Nuorilla naisilla alimmasta palkkaluokasta ei-työllisyyteen liikkuvuuden todennäköisyyden havaitaan olevan suurempi kuin keski-ikäisillä naisilla. Työn menettämisen todennäköisyys keskimmäisestä palkkaluokasta on puolestaan suurempi keski-ikäisillä verrattuna nuoriin, jos pienten lasten määrä kotitaloudessa kasvaa. Keski-ikäisillä alimmasta palkkaluokasta ei-työllisyyteen tapahtuvan liikkuvuuden todennäköisyyden havaitaan olevan suurempi määräaikaisella sopimuksella työskentelevillä verrattuna vakituisella sopimuksella työskenteleviin. Nuorilla määräaikaisen sopimuksen ei sen sijaan havaita vaikuttavan kyseisen siirtymän todennäköisyyteen. Selittävien muuttujien vaikutuksista suurin osa ei kuitenkaan eroa näiden ikäryhmien välillä työllisyydestä ei-työllisyyteen siirryttäessä.

Waldin testin perusteella kaikki muuttajat huomioiden havaitaan nuorten ja keski-ikäisten välillä olevan eroavaisuuksia ei-työllisyydestä työllisyyteen siirryttäessä 1 % merkitsevyystasolla palkkaluokasta riippumatta. Kolmannen asteen koulutuksen havaitaan vähentävän alimpaan palkkaluokkaan liikkuvuuden todennäköisyyttä enemmän keski-ikäisillä kuin nuorilla. Kolmannen asteen koulutuksen havaitaan puolestaan lisäävän todennäköisyyttä keskimmäiseen tai ylimpään palkkaluokkaan työllistymiselle nuorilla enemmän kuin keski-ikäisillä. Nuorilla terveysongelmista johtuvilla toiminnan rajoituksilla tai rajoitusten poistumisella ei havaita olevan vaikutusta ei-työllisyydestä työllistymiseen. Keski-ikäisillä toiminnan rajoitukset sen sijaan vähentävät kaikkiin palkkaluokkiin työllistymisen todennäköisyyttä. Terveysongelmista johtuvan toiminnan rajoituksen poistumisen havaitaan lisäävän keski-ikäisten ei-työllisyydestä kaikkiin palkkaluokkiin työllistymisen todennäköisyyttä. Pienten lasten läsnäolo kotitaloudessa puolestaan liittyy tulosten mukaan nuorilla vähäisempään todennäköisyyteen siirtyä ei-työllisyydestä hyvin palkattuihin töihin keskimmäiseen tai ylimpään palkkaluokkaan. Keski-ikäisillä vastaavan siirtymän todennäköisyys sen sijaan kasvaa, kun kotitaloudessa on pieniä lapsia. Selvimmin eroavaisuuksia keski-ikäisten ja nuorten välillä voidaan tämän jakson tarkasteluiden perusteella todeta olevan ei-työllisyydestä työllisyyteen tapahtuvaan liikkuvuuteen vaikuttavissa tekijöissä.

6 KESKUSTELUA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

6.1 Tulosten yhteenveto

Aikaisempien empiiristen tutkimusten perusteella ei ole yhtä näkemystä siitä, onko ammatillinen liikkuvuus työmarkkinoilla positiivinen vai negatiivinen ilmiö. Liikkuvuuteen vaikuttavista tekijöistä vallitsee kirjallisuudessa joiltakin osin yhteisymmärrys. Esimerkiksi iän havaitaan vähentävän ammatillista liikkuvuutta lähes kaikissa tutkimuksissa. Joidenkin tekijöiden, kuten koulutuksen, vaikutus liikkuvuuteen on kuitenkin edelleen hieman epäselvä ja tutkimustulokset ovat osin ristiriitaisia. Tämän tutkielman tarkoituksena oli tarkastella, kuinka erilaiset sosiodemografiset ominaisuudet ja työhön liittyvät tekijät vaikuttavat ammatilliseen liikkuvuuteen Suomessa. Tarkastelut tehtiin vertaamalla ensin Suomen ammatillista liikkuvuutta kuuden muun Euroopan maan vastaaviin tuloksiin. Tämän jälkeen tarkasteltiin vielä läheisemmin nuorten ja keski-ikäisten liikkuvuuteen vaikuttavien tekijöiden eroja Suomessa. Suomelle saatujen tulosten havaitaan olevan pitkälti linjassa vastaavien kuuden muun Euroopan maan tulosten kanssa, vaikka toki maakohtaisiakin eroja tuloksista löytyy. Liikkuvuuteen vaikuttavissa tekijöissä ei puolestaan havaita hyvin suuria eroavaisuuksia nuorten ja keski-ikäisten välillä. Vain osa näiden ryhmien välisistä eroista on tilastollisesti merkitseviä.

Naisilla on pääsääntöisesti suurempi todennäköisyys siirtyä ei-työllisyyteen kuin miehillä sekä Suomessa että muissa Euroopan maissa. Samoin todennäköisyys ylöspäin liikkuvuudelle on kaikissa maissa pienempi naisilla kuin miehillä. Ei-työllisyydestä hyvin palkattuihin töihin liikkuvuuden todennäköisyys on naisilla kaikissa maissa pienempi kuin miehillä. Suomessa yhdessä erityisesti Ruotsin kanssa ei-työllisyydestä alimpaan palkkaluokkaan siirtyminen on puolestaan naisilla huomattavasti todennäköisempää kuin miehillä. Havainnot sukupuolen vaikutuksesta ovat yhteneväisiä aikaisemman kirjallisuuden kanssa, jonka mukaan naiset liikkuvat todennäköisemmin ei-työllisyyteen ja epätodennäköisemmin töiden välillä kuin miehet (Fabrizi & Mussida, 2009, 19, 26; Longhi & Brynin, 2010, 660; Aho ym., 2009, 56). Tämä saattaa kertoa miesten roolista kotitalouden ensisijaisina tulonsaajina ja miesten korkeammasta työmarkkinoihin sitoutuneisuudesta (Theodossiou & Zangelidis, 2009, 571–572).

Muissa Euroopan maissa nuoret liikkuvat enemmän työllisyyden sisällä kuin keski-ikäiset. Suomen tulokset taas viittaavat siihen, että nuorilla on pienempi todennäköisyys ammatillisesti alaspäin tapahtuvalle liikkuvuudelle, mutta suurempi todennäköisyys ylöspäin tapahtuvalle liikkuvuudelle.

kuin keski-ikäisillä. Nuoret liikkuvat kaikissa maissa todennäköisemmin ei-työllisyyteen kuin keski-ikäiset. Britanniaa lukuun ottamatta työllistymisen todennäköisyys on kaikissa maissa pienempi ei-työllisyydessä olevilla nuorilla kuin keski-ikäisillä. Vanhemmilla on puolestaan suurempi todennäköisyys työn menettämiseen ja pienempi todennäköisyys ei-työllisyydestä työllistymiseen kuin keski-ikäisillä kaikissa palkkaluokissa ja kaikissa maissa. Kaikissa maissa vanhemmat liikkuvat vähemmän työllisyyden sisällä kuin keski-ikäiset. Ikä näyttää siis vähentävän liikkuvuutta Suomessa. Tämä havainto on yhteneväinen muiden Euroopan maiden vastaavien tulosten kanssa (Eurofound, 2017, 28–29). Havainto on yhteneväinen myös aikaisemman empiirisen kirjallisuuden (Bachmann ym., 2017, 6; Kambourov & Manovskii, 2008, 57; Shniper, 2005, 30; Aho ym., 2009, 54–63), inhimillisen pääoman teorian, etsintä- ja kohtaantoteorian sekä job shopping -teorian kanssa. Yleisesti ottaen sekä vanhempien että nuorempien siirtymien todennäköisyyksien erot verrattuna keski-ikäisiin ovat Suomessa kuitenkin pienempiä kuin muissa Euroopan maissa.

Tulokset koulutuksen vaikutuksista työllisyyden sisällä liikkuvuuteen eivät ole Suomessa yhtä selkeitä kuin muissa Euroopan maissa, joissa koulutus lisää ylöspäin tapahtuvan liikkuvuuden todennäköisyyttä ja vähentää alaspäin tapahtuvan liikkuvuuden todennäköisyyttä. Sen sijaan kolmannen asteen koulutus näyttää Suomessa lisäävän enemmän ei-työllisyydestä hyväpalkkaiseihin töihin työllistymisen todennäköisyyttä kuin muissa Euroopan maissa. Suomessa pienet lapset kotitaloudessa pääsääntöisesti lisäävät ei-työllisyyteen liikkuvuuden todennäköisyyttä molemmilla sukupuolilla, mutta vaikutus näyttää olevan merkittävämpi naisilla. Miehillä hyväpalkkaiseihin töihin keskimmäiseen tai ylimpään palkkaluokkaan työllistymisen todennäköisyys kasvaa merkittävästi, kun kotitaloudessa on pieniä lapsia. Naisilla vastaavan siirtymän todennäköisyys puolestaan pääsääntöisesti pienenee kaikissa palkkaluokissa. Pienten lasten määrän kasvu lisää selvästi naisten työn menettämisen todennäköisyyttä niin Suomessa kuin muissakin Euroopan maissa. Erityisen voimakas vaikutus on Suomessa alimman palkkatason ammateissa työskentelevillä naisilla. Suomessa miehillä työn menettämisen todennäköisyys alimmasta palkkaluokasta sen sijaan pienenee, kun kotitalouden pienten lasten määrä kasvaa. Suomessa lasten määrän kasvu vaikuttaa negatiivisesti työllisyyden sisällä tapahtuvan liikkuvuuden todennäköisyyteen molemmilla sukupuolilla, kun taas muissa Euroopan maissa vaikutukset ovat positiivisia etenkin miehille. Todennäköisyydet ei-työllisyydestä työllistymiseen pienenevät Suomessa molemmilla sukupuolilla pienten lasten määrän kasvun myötä. Kaiken kaikkiaan voidaan todeta, että pienten lasten määrän kasvun vaikutus näyttää olevan Suomessa samankaltaisempaa eri sukupuolilla kuin muissa Euroopan maissa, lukuun ottamatta ei-työllisyyteen siirtymisen todennäköisyyttä. Negatiiviset työllisyysvaikutukset kotitalouden pienten lasten myötä koskettavat kuitenkin kaikissa maissa naisia miehiä enemmän.

Osa-aikatyötä tekevillä ja määräaikaisella sopimuksella työskentelevillä on suurempi todennäköisyys työn menetykselle kaikissa maissa, etenkin alimmasta ja keskimmäisestä palkkaluokasta. Osa-aikatyö vähentää Suomessa alaspäin tapahtuvan liikkuvuuden todennäköisyyttä, mutta ylöspäin tapahtuvaan liikkuvuuteen työajalla ei ole vaikutusta. Tulokset eivät siten Suomen osalta ole yhteneväisiä Ahon ym. (2009, 54–63) ja Bachmannin ym. (2017, 6) tulosten kanssa, joiden mukaan ammatillisen liikkuvuuden todennäköisyys on suurempi osa-aikatyötä tekevillä verrattuna koko-aikatyötä tekeviin. Muiden Euroopan maiden tulokset kuitenkin tukevat näitä tutkimuksia. Määräaikainen sopimus sen sijaan lisää sekä ylös- että alaspäin tapahtuvan liikkuvuuden todennäköisyyttä kaikissa maissa, mikä vahvistaa aikaisempien tutkimusten havaintoja (Longhi & Brynin, 2010, 660; Longhi & Taylor, 2013, 87; Aho ym., 2009, 54–57). Etenkin määräaikaisen sopimuksen osalta tulokset ovat hyvin samankaltaisia kaikissa maissa.

Keskeisin tulos osiossa 5.3 tehdystä nuorten ja keski-ikäisten vertailusta on, että työllisyyden sisällä tapahtuvia siirtymiä selittävässä tekijöissä ei ole eroja nuorten ja keski-ikäisten välillä. Nuorten suurempi ammatillinen liikkuvuus näyttää siten johtuvan itse iän kausaalista vaikutuksesta, kuten aihetta käsittelevät eri teoriat olettavat. Inhimillisen pääoman teorian mukaan inhimillisen pääoman kertyminen iän ja työkokemuksen karttuessa nostaa ammatillisen liikkuvuuden kustannuksia, mikä vähentää halukkuutta vaihtaa ammattia (Borjas, 2013, 350–351, 358–359). Etsintä- ja kohtaantoteorian mukaan työntekijä saa tietoa omista kyvykkyyksistään yli ajan. Ikääntyessä työntekijän tietämys omista kyvyistä on siten yhä täsmällisempää, jolloin myös käsitys omien kyvykkyyksien soveltuvuudesta kuhunkin ammattiin on todennäköisesti melko hyvä. Tämän vuoksi iän karttuessa ammatillista liikkuvuutta tapahtuu yhä vähemmän. (Groes ym., 2015, 680–683.) Job shopping -teorian mukaan nuorilla liikkuvuus on korkeaa, koska nuoret haluavat kokeilla erilaisia ammatteja löytääkseen niistä itselleen sopivimman. Omia mieltymyksiä ja ammattiin sopivuutta ei teorian mukaan pysty tietämään ennen kuin työntekijä on saanut kokemusta ammatista. (Johnson, 1978, 261.) Mitä vanhempana ammattia vaihdetaan, sitä vähemmän aikaa työntekijällä on saada tuottoja ammatin vaihtamiseen ja työn etsintään liittyvien kustannusten kattamiseksi. Myös tämä vähentänee osaltaan liikkuvuutta iän myötä. (Borjas, 2013, 350–351.)

Ei-työllisyyteen suuntautuvien siirtymien osalta suurin osa muuttujien vaikutuksista on samankaltaisia sekä nuorilla että keski-ikäisillä. Estimoitujen mallien perusteella ryhmien välillä on kuitenkin myös joitakin eroavaisuuksia. Erityisesti alimmasta ja keskimmäisestä palkkaluokasta ei-työllisyyteen tapahtuvissa siirtymissä ja niihin vaikuttavissa tekijöissä havaitaan eroja ryhmien välillä. Sekä nuorilla että keski-ikäisillä naisilla työn menettämisen todennäköisyys alimmasta palkkaluokasta on suurempi kuin miehillä, mutta nuorilla naisilla todennäköisyys on vielä suurempi

kuin keski-ikäisillä naisilla. Työn menettämisen todennäköisyys on myös muista palkkaluokista suurempi naisilla kuin miehillä, mutta tuloksissa ei ole eroja ikäryhmien välillä. Määräaikaisella sopimuksella työskentelevillä keski-ikäisillä on suurempi todennäköisyys työn menettämiseen alimmasta palkkaluokasta kuin vakituisella sopimuksella työskentelevillä. Nuorilla määräaikainen sopimus ei sen sijaan näytä lisäävän työn menettämisen todennäköisyyttä alimmasta palkkaluokasta. Määräaikaisella sopimuksella työskentelevillä nuorilla on puolestaan suurempi todennäköisyys työn menettämislle ylimmästä palkkaluokasta verrattuna vakituisella sopimuksella työskenteleviin. Keski-ikäisillä työn menettämisen todennäköisyys ylimmästä palkkaluokasta ei eroa määräaikaisella ja vakituisella sopimuksella työskentelevillä. Eniten ryhmät eroavat toisistaan ei-työllisyydestä työllisyyteen tapahtuvan liikkuvuuden osalta. Kolmannen asteen koulutus lisää nuorilla todennäköisyyttä työllistyä hyväpalkkaiseen töihin enemmän kuin keski-ikäisillä. Kolmannen asteen koulutuksen käyneillä keski-ikäisillä on puolestaan pienempi todennäköisyys työllistyä alimpaan palkkaluokkaan kuin kolmannen asteen koulutuksen käyneillä nuorilla. Tulosten kolmannen asteen koulutuksen vaikutuksista voidaan nähdä olevan linjassa Johnsonin (1978) luoman job shopping -teorian laajennuksen ja Rocherin (2010) ammatinvalinnan teorian kanssa. Kolmannen asteen koulutuksen myötä yksilöt ovat oppineet jotain kyvykkyydestään ja työllistyvät hyväpalkkaiseen ammatteihin todennäköisemmin sekä matalapalkkaiseen ammatteihin epätodennäköisemmin verrattuna niihin, joilla ei ole kolmannen asteen koulutusta. Myös työnantajille koulutus todennäköisesti toimii osoituksena henkilön kyvykkyydestä erityisesti nuorten kohdalla, koska nuorilla työmarkkinakokemusta on ehtinyt karttua vähemmän kuin keski-ikäisillä. Kotitalouden pienet lapset vähentävät nuorten hyväpalkkaiseen töihin työllistymisen todennäköisyyttä, kun taas keski-ikäisillä todennäköisyys hyväpalkkaiseen töihin työllistymiselle on suurempi kotitalouden pienten lasten myötä. Sekä nuorilla että keski-ikäisillä naisilla työllistyminen alimpaan palkkaluokkaan on todennäköisempää kuin miehillä ja keskimmäiseen sekä ylimpään palkkaluokkaan työllistyminen epätodennäköisempää kuin miehillä. Ryhmien välillä ei ole tässä suhteessa eroja.

6.2 Tutkimuksen rajoitteet ja tulosten yleistettävyys

Selkeä tutkimusta rajoittava tekijä on ammatin koodaustapa Suomessa vuoteen 2009 asti, jolloin haastateltavalta kysytään niin sanotusti normaalilla tavalla, missä ammatissa hän työskentelee. Riippuvan koodauksen menetelmä on käytössä Suomelle vasta vuodesta 2010 eteenpäin (Official Statistics of Finland, 2009, 46; Tilastokeskus, 2010, 9). On todennäköistä, että tämä vääristää tuloksia jonkun verran. Koodaustavan vaikutuksia ei kuitenkaan lähdetty tässä työssä erikseen tutkimaan

jakamalla aineistoa periodeihin sen mukaan, kumpi koodaustapa on Suomessa käytössä, koska työn keskeinen motivaatio oli verrata Suomea muihin maihin ja replikoitu Eurofoundin (2017) tutkimus määritteli käytettävän periodijaon. Tarkasteltava aikaväli 2004–2016 on lisäksi melko lyhyt työmarkkinoiden tutkimiseen. Tämän mittaisella tarkasteluvälillä työmarkkinoilla tapahtuvia ilmiöitä ei välttämättä pystytä kovin hyvin havaitsemaan. Pidempi tarkastelujakso parantaisi tulosten luotettavuutta.

Huomionarvoista on lisäksi, että verrattaessa Suomen tuloksia muiden Euroopan maiden vastaaviin tuloksiin ei pystytä sanomaan, ovatko erot tilastollisesti merkitseviä. Muiden Euroopan maiden tulokset on otettu Eurofoundin (2017) tutkimuksesta. Jotta erojen tilastollista merkitsevyyttä voitaisiin tutkia, kaikki tutkimuksessa Suomelle tehdyt tarkastelut tulisi muodostaa myös jokaiselle maalle, johon tuloksia verrataan. Tämän tutkimuksen laajuus huomioon ottaen tällainen tarkastelu päätettiin jättää myöhempää tutkimusta varten. Vaikka maiden välisten erojen tilastollista merkitsevyyttä ei pystytä toteamaan, antaa tarkastelu kuitenkin tärkeää tietoa Suomen työmarkkinoiden ammatillisesta liikkuvuudesta. Lisäksi kansainvälisestä vertailusta nähdään ainakin se, että Suomen tulokset ovat pitkälti linjassa muiden Euroopan maiden vastaavien tulosten kanssa. Koska käytettävän aineiston ansiosta kyseessä on edustava otos Suomen populaatiosta, ovat tarkasteluissa saatavat tulokset yleistettävissä koskemaan koko Suomea aineiston rajoitteet huomioon ottaen.

6.3 Jatkotutkimusehdotukset

Ammatillinen liikkuvuus on mielenkiintoinen ilmiö työmarkkinoilla ja Suomea koskeva tutkimus aiheesta toistaiseksi vähäistä. Jatkotutkimusmahdollisuuksia aiheesta lienee siis useita. Läheisimmin tässä tutkielmassa esitettyä tutkimusta voisi jatkaa tekemällä esitetyt analyysit uudelleen kaikille Euroopan maille ja vertailemalla tuloksia maiden välillä vielä syvällisemmin. Tällöin saataisiin vahvistusta sille, ovatko maiden välillä havaitut erot merkittäviä vai eivät. Lisäksi erityisesti työttömiin ja työttömyyteen liittyvään ammatilliseen liikkuvuuteen voisi olla mielenkiintoista paneutua tarkemmin. Olisi mielenkiintoista selvittää ensinnäkin, miksi työttömät ovat työttömiä eli ovatko he itse irtisanoutuneet vai onko heidät irtisanottu, onko yritys mennyt konkurssiin tai muuta vastaavaa. Työn menetyksen syy voi vaikuttaa ammatilliseen liikkuvuuteen (Fox, 1994, 316), joten Suomenkin osalta olisi mielenkiintoista tarkastella tätä mahdollista yhteyttä. Työttömien osalta yksi tärkeä ammatilliseen liikkuvuuteen vaikuttava seikka on aikaisempien tutkimusten perusteella se, kuinka pitkään henkilö on etsinyt työtä. Mikäli työn etsintä on jatkunut pitkään, voi henkilö olla

halukkaampi vaihtamaan ammattia. (Fox, 1994, 317; Longhi & Taylor, 2013, 90, 93.) Myös tätä olisi työttömien osalta kiintoisaa tarkastella Suomen työmarkkinoilla, samoin kuin työttömyyttä edeltävän ammatin ja palkkatason vaikutusta liikkuvuuteen. Näitä tarkastelemalla voitaisiin mahdollisesti saada syvempää ymmärrystä työttömyyden vaikutuksesta ammatilliseen liikkuvuuteen.

Suomelle saadut tulokset koulutuksen vaikutuksesta liikkuvuuteen eroavat joiltakin osin muiden Euroopan maiden vastaavista tuloksista. Suomessa koulutuksen havaitaan muun muassa lisäävän ylimmästä palkkaluokasta ei-työllisyyteen sekä ylimmästä palkkaluokasta alaspäin liikkuvuuden todennäköisyyttä. Suomen tulokset ovat myös jossain määrin erilaisia, kuin mitä aikaisemman tutkimuskirjallisuuden perusteella voitaisiin odottaa (Longhi & Taylor, 2013, 89–92; Eurofound, 2017, 27; Theodossiou & Zangelidis, 2009, 572). Jotta tiedettäisiin esimerkiksi mihin ei-työllisyyden tilaan ylimmästä palkkaluokasta yleensä siirrytään, aineistosta olisi tehtävä tarkempia analyysejä. Koulutuksen vaikutusta liikkuvuuteen kannattaisi tässä tutkielmassa saatujen tulosten perusteella mahdollisesti tutkia vielä lisää.

Yksi kiintoisa jatkotutkimusmahdollisuus on myös naisten ja miesten ammatilliseen liikkuvuuteen vaikuttavien tekijöiden erojen tutkiminen. Tässä tutkielmassa tarkasteltiin sukupuolten välisiä eroja ainoastaan lasten suhteen. Aiempien tutkimusten valossa esimerkiksi osa-aikatyö saattanee vaikuttaa ammatilliseen liikkuvuuteen eri tavalla sukupuolesta riippuen (Longhi & Taylor, 2013, 93; Jacobs, 1999, 35–38, 43). Erojen tutkiminen laajemmaltikin olisi kiintoisaa, jotta mahdollisista sukupuolten välisistä eroista ammatillisessa liikkuvuudessa saataisiin kattavampi käsitys.

LÄHTEET

- Aho, S., Virjo, I. & Koponen, H. (2009). Ammatillinen liikkuvuus Suomessa 1989–2007. *Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja* 5/2009.
- Bachmann, R., Bechara, P., Kramer, A. & Rzepka, S. (2015). Labour market dynamics and worker heterogeneity during the Great Recession – Evidence from Europe. *IZA Journal of European Labor Studies*, 4(19), 1–29.
- Bachmann, R., Bechara, P. & Vonnahme, C. (2017). Occupational mobility in Europe: Extent, determinants and consequences. *Ruhr Economic Papers*, 732. RWI - Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung, Essen, 1–27.
- Barr, N. (2001). *The welfare state as piggy bank: information, risk, uncertainty and the role of the state*. Oxford: Oxford University Press.
- Becker, G. (1975). *Human capital : a theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (2. uudistettu painos). New York: National Bureau of Economic Research.
- Borghans, L. & Golsteyn, B. H. H. (2006). Skill transferability, regret and mobility. *IZA Discussion Papers*, 2021, Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn.
- Borjas, G. J. (2013). *Labor economics* (6. uudistettu painos). New York: McGraw-Hill.
- Burdett, K. (1978). A Theory of Employee Job Search and Quit Rates. *The American Economic Review*, 68(1), 212–220.
- Cahuc, P. & Zylberberg, A. (2004). *Labor economics*. Cambridge (Mass.): MIT Press.
- Cortes, M. G. (2016). Where Have the Middle-Wage Workers Gone? A Study of Polarization Using Panel Data. *Journal of Labor Economics*, 34(1), 63–105.
- Cortes, M. G. & Gallipoli, G. (2018). The Costs of Occupational Mobility: An Aggregate Analysis. *Journal of the European Economic Association*, 16(2), 275–315.
- Direction of the social population statistics. (2005). S.R.C.V., Statistics on the Resources and the Living conditions, Questionnaire, 2005 collection. <https://circabc.europa.eu/sd/a/9cc2e>

[ac7-f9a2-4c84-9422-1736103e9d2c/2005%20Questionnaire%20FR%20\(EN\).pdf](https://circabc.europa.eu/sd/a/0a17e4d7-45f7-409b-b7ed-43ff7a83e257/2004%20Questionnaire%20FR%20(EN).pdf)
[viitattu 15.7.2019]

Direction of the social population statistics. (2006). S.R.C.V., Statistics on the Resources and the Living conditions, Questionnaire, 2004 collection. [https://circabc.europa.eu/sd/a/0a17e4d7-45f7-409b-b7ed-43ff7a83e257/2004%20Questionnaire%20FR%20\(EN\).pdf](https://circabc.europa.eu/sd/a/0a17e4d7-45f7-409b-b7ed-43ff7a83e257/2004%20Questionnaire%20FR%20(EN).pdf)
[viitattu 15.7.2019]

Direction des statistiques démographiques et sociales. (2016). S.R.C.V., Statistiques sur les Ressources et les Conditions de Vie, Questionnaire de Production, Collecte 2016. https://circabc.europa.eu/sd/a/3a745085-5415-44ca-8342-7c095d7e7a95/2016_Questionnaire_FR.pdf [viitattu 15.7.2019]

Eurofound. (2017). Employment transitions and occupational mobility in Europe: The impact of the Great Recession. *Publications Office of the European Union*, Luxembourg.

Eurostat. (2016). Methodological Guidelines and Description of EU-SILC Target Variables. EU-SILC 065, 2016 Operation (Version May 2017). <https://circabc.europa.eu/sd/a/165c80b9-5631-4f5b-b847-29c638715c0e/DOCSILC065%20operation%202016%20VERSION%2022-05-2017.pdf> [viitattu 22.3.2019]

Eurostat. (2018). Unemployment by sex and age - annual average. http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une_rt_a&lang=en [viitattu 12.12.2018]

Fabrizi, E. & Mussida, C. (2009). The Determinants of Labour Market Transitions. *Giornale Degli Economisti E Annali Di Economia*, 68, 233–265.

Fox, D. A. (1994). Displacement and Occupational Mobility: Evidence from the Displaced Worker Surveys. *Eastern Economic Journal*, 20(3), 311–324.

Franz, W. & Soskice, D. (1995). The German Apprenticeship System. Teoksessa: Buttler, F., Franz, W., Schettkat, R. & Soskice, D. (toim.). *Institutional Frameworks and Labor Market Performance*. London: Routledge. 208–234.

Greene, W. H. (2000). *Econometric Analysis* (4. uudistettu painos). New York: Pearson.

- Groes, F., Kircher, P. & Manovskii, I. (2015). The U-Shapes of Occupational Mobility. *The Review of Economic Studies*, 82(2), 659–692.
- Hashimoto, M. (1981). Firm-Specific Human Capital as Shared Investment. *The American Economic Review*, 71(3), 475–482.
- Institutio Nacional De Estadistica. (2004). Quality of Life Survey. QLS (1). Individual questionnaire. [https://circabc.europa.eu/sd/a/1dbbfb60-538c-45bf-aa87-53a18b166717/2004%20Questionnaire%20ES%20\(EN\).pdf](https://circabc.europa.eu/sd/a/1dbbfb60-538c-45bf-aa87-53a18b166717/2004%20Questionnaire%20ES%20(EN).pdf) [viitattu 22.7.2019]
- Institutio Nacional De Estadistica. (2016). Encuesta de Condiciones de Vida. ECV(13). Cuestionario Individual. https://circabc.europa.eu/sd/a/77d418a8-ff59-441d-ad18-915e66d9eb80/2016_Questionnaire_ES.pdf [viitattu 22.7.2019]
- International Labour Organization. (2012). International Standard Classification of Occupations: ISCO-08. Geneva: International Labour Office. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_172572.pdf [viitattu 19.6.2019]
- Jacobs, S. (1999). Trends in Women's Career Patterns and in Gender Occupational Mobility in Britain. *Gender, Work & Organization*, 6, 32–46.
- Johnson, W. R. (1978). A Theory of Job Shopping. *The Quarterly Journal of Economics*, Oxford University Press, 92(2), 261–277.
- Jovanovic, B. (1979). Job Matching and the Theory of Turnover. *Journal of Political Economy*, 87, 972–990.
- Kambourov, G. & Manovskii, I. (2008). Rising Occupational and Industry Mobility in the United States: 1968–1997. *International Economic Review*, 49, 41–79.
- Kambourov, G. & Manovskii, I. (2009a). Occupational Specificity of Human Capital. *International Economic Review*, 50, 63–115.
- Kambourov, G. & Manovskii, I. (2009b). Occupational Mobility and Wage Inequality. *The Review of Economic Studies*, 76(2), 731–759.
- Kwon, I. & Meyerson Milgrom, E. M. (2014). The significance of firm and occupation specific human capital for hiring and promotions. *Labour Economics*, 31, 162–173.

- Longhi, S. & Brynin, M. (2010). Occupational change in Britain and Germany. *Labour Economics*, 17(4), 655–666.
- Longhi, S. & Taylor, M. (2013). Occupational Change and Mobility Among Employed and Unemployed Job Seekers. *Scottish Journal of Political Economy*, 60(1), 71–100.
- McCall, B. (1990). Occupational Matching: A Test of Sorts. *Journal of Political Economy*, 98, 45–69.
- Mortensen, D. (1978). Specific Capital and Labor Turnover. *The Bell Journal of Economics*, 9(2), 572–586.
- Moscarini, G. & Thomsson, K. (2007). Occupational and Job Mobility in the US*. *Scandinavian Journal of Economics*, 109(4), 807–836.
- Neal, D. (1995). Industry-Specific Human Capital: Evidence from Displaced Workers. *Journal of Labor Economics*, 13, 653–677.
- Neal, D. (1999). The Complexity of Job Mobility Among Young Men. *Journal of Labor Economics*, 17, 237–261.
- Ng, T. W. & Feldman, D. C. (2007). Organizational embeddedness and occupational embeddedness across career stages. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 336–351.
- Nolan, B. & Voitchovsky, S. (2016). Job loss by wage level: Lessons from the Great Recession in Ireland. *IZA Journal of European Labor Studies*, 5(7), 1–29.
- Office for National Statistics. (2005). General Household Survey, Individual Questionnaire (6). <https://circabc.europa.eu/sd/a/e3c746b7-7722-4356-b043-5272bd88ed1a/2005%20Questionnaire%20UK.pdf> [viitattu 15.7.2019]
- Office for National Statistics. (2015). Family Resources Survey, Question Instructions 2015–16 (P11085.01). https://circabc.europa.eu/sd/a/d47a0d25-55fe-4282-b328-e6d294f31d50/2015_Questionnaire_UK.pdf [viitattu 15.7.2019]
- Official Statistics of Finland. (2009). Finland, Income and living conditions survey 2009, interview questionnaire. [https://circabc.europa.eu/sd/a/71d6d79b-7916-4f9d-a882-a0f7124e4542/2009%20Questionnaire%20FI%20\(en\).pdf](https://circabc.europa.eu/sd/a/71d6d79b-7916-4f9d-a882-a0f7124e4542/2009%20Questionnaire%20FI%20(en).pdf) [viitattu 13.6.2019]

- Parent, D. (2000). Industry-Specific Capital and the Wage Profile: Evidence from the National Longitudinal Survey of Youth and the Panel Study of Income Dynamics. *Journal of Labor Economics*, 18, 306–323.
- Poetaev, M. & Robinson, C. (2008). Human Capital Specificity: Evidence from the Dictionary of Occupational Titles and Displaced Worker Surveys, 1984–2000. *Journal of Labor Economics*, 26(3), 387–420.
- Shaw, K. L. (1984). A Formulation of the Earnings Function Using the Concept of Occupational Investment. *The Journal of Human Resources*, 19(3), 319–340.
- Shaw, K. L. (1987). Occupational Change, Employer Change, and the Transferability of Skills. *Southern Economic Journal*, 53(3), 702–719.
- Shniper, L. (2005). Occupational Mobility, January 2004. *Monthly Labor Review*, 128, 30–35.
- Sicherman, N. & Galor, O. (1990). A Theory of Career Mobility. *Journal of Political Economy*, 98(1), 169–192.
- Speer, J. D. (2017). Pre-market skills, occupational choice and career progression. *Journal of human resources*, 52(1), 187–246.
- Statistiska centralbyrån. (2005). Undersökningen av levnadsförhållanden. ULF 2005:3–4. <https://circabc.europa.eu/sd/a/d98de163-a39f-4da5-8e8a-84bbbb9d72e2/2005%20Questionnaire%20SE.pdf> [viitattu 24.7.2019]
- Statistiska centralbyrån. (2016). ULF/SILC 2016. Frågeformulär ULF/SILC (tvärsnitt). [https://circabc.europa.eu/sd/a/bbb4d34a-2aae-4a2b-9c60-9d02df644466/2016_Questionnaire_SE\(0\).pdf](https://circabc.europa.eu/sd/a/bbb4d34a-2aae-4a2b-9c60-9d02df644466/2016_Questionnaire_SE(0).pdf) [viitattu 24.7.2019]
- Stewart, M. B. & Greenhalgh, C. A. (1984). Work History Patterns and the Occupational Attainment of Women. *Economic Journal, Royal Economic Society*, 94(375), 493–519.
- Theodossiou, I. & Zangelidis, A. (2009). Should I stay or should I go? The effect of gender, education and unemployment on labour market transitions. *Labour Economics*, 16(5), 566–577.
- Tilastokeskus. (2010). Tulo- ja elinolotutkimus 2010, haastattelulomakkeen kysymykset. <https://circabc.europa.eu/sd/a/e63eb442-7cea-423d-9139-692d3bfb7090/2010%20Questionnaire%20FI.pdf> [viitattu 13.6.2019]

- Tilastokeskus. (2019a). *Käsitteet, työtön*. <http://www.stat.fi/meta/kas/tyoton.html#tab3> [viitattu 8.7.2019]
- Tilastokeskus. (2019b). *Ammattiluokitus 2001*. <https://www.tilastokeskus.fi/meta/luokitukset/ammatti/001-2001/index.html> [viitattu 15.7.2019]
- Tilastokeskus. (2019c). *Ammattiluokitus 2010*. <https://www.tilastokeskus.fi/meta/luokitukset/ammatti/001-2010/index.html> [viitattu 15.7.2019]
- Tilastokeskus. (2019d). *Tulo- ja elinolotutkimus*. <https://www.stat.fi/keruu/tuel/index.html> [viitattu 21.7.2019]
- Verbeek, M. (2004). *A guide to modern econometrics* (2. uudistettu painos). Chichester: Wiley.
- Viscusi, W. K. (1980). A Theory of Job Shopping: A Bayesian Perspective. *The Quarterly Journal of Economics*, Oxford University Press, 94(3), 609–614.
- Williams, R. (2015). Interaction effects and group comparisons. University of Notre Dame, 1–30. <https://www3.nd.edu/~rwilliam/stats2/l51.pdf> [viitattu 18.6.2019]
- Zangelidis, A. (2008). Occupational and industry specificity of human capital in the British labour market. *Scottish Journal of Political Economy*, 55(4), 420–443.

LIITE 1: Ammattiluokitukset

Taulukko 1A. ISCO-88-ammattiluokitus. Lähde: Tilastokeskus (2019b).

Yksinumero

Kaksinumero

0 Sotilaat

01 Sotilaat

1 Johtajat ja ylimmät virkamiehet

12 Yritysten ja muiden toimintayksiköiden johtajat

13 Pienyritysten johtajat

2 Erityisasiantuntijat

21 Matemaattis-luonnontieteelliset ja tekniikan erityisasiantuntijat

22 Maa- ja metsätaloustieteiden ja terveydenhuollon erityisasiantuntijat

23 Opettajat ja muut opetusalan erityisasiantuntijat

24 Muiden alojen erityisasiantuntijat

3 Asiantuntijat

31 Luonnontieteen ja tekniikan asiantuntijat

32 Maa- ja metsätaloustieteiden ja terveydenhuollon asiantuntijat

33 Liikenneopettajat ym.

34 Liikealan ja muiden palvelualojen asiantuntijat

4 Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät

41 Toimistotyöntekijät

42 Asiakaspalvelutyöntekijät

5 Palvelu-, myynti- ja hoitotyöntekijät

51 Palvelu- ja suojelutyöntekijät ym.

52 Mallit, myyjät ja tuote-esittelijät

6 Maanviljelijät, metsätyöntekijät ym.

61 Maanviljelijät, metsätyöntekijät ym.

7 Rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät

71 Kaivos-, louhos- ja rakennustyöntekijät

72 Konepaja- ja valimotyöntekijät sekä asentajat ja korjaajat

73 Hienomekaniikan ja taideteollisuuden työntekijät

74 Muut valmistustyöntekijät

8 Prosessi- ja kuljetustyöntekijät

81 Prosessityöntekijät

82 Teollisuustuotteiden valmistajat ja kokoonpanijat

83 Kuljettajat, vesiliikennetyöntekijät ym.

9 Muut työntekijät

91 Muut palvelutyöntekijät

92 Maa- ja metsätalouden avustavat työntekijät

93 Teollisuuden ja rakentamisen avustavat työntekijät

Taulukko 1B. ISCO-08-ammattiluokitus. Lähde: Tilastokeskus (2019c).

Yksinumero

Kaksinumero

0 Sotilaat

01 Upseerit

02 Aliupseerit

03 Sotilasammattihenkilöstö

1 Johtajat

11 Johtajat, ylimmät virkamiehet ja järjestöjen johtajat

- 12 Hallintojohtajat ja kaupalliset johtajat
- 13 Tuotantotoiminnan ja yhteiskunnan peruspalvelujen johtajat
- 14 Hotelli- ja ravintola-alan, vähittäiskaupan ja muiden palvelualojen johtajat
- 2 Erityisasiantuntijat
 - 21 Luonnontieteiden ja tekniikan erityisasiantuntijat
 - 22 Terveystieteiden erityisasiantuntijat
 - 23 Opettajat ja muut opetusalan erityisasiantuntijat
 - 24 Liike-elämän ja hallinnon erityisasiantuntijat
 - 25 Tieto- ja viestintäteknologian erityisasiantuntijat
 - 26 Lainopilliset, sosiaalialan ja kulttuurialan erityisasiantuntijat
- 3 Asiantuntijat
 - 31 Luonnontieteiden ja tekniikan asiantuntijat
 - 32 Terveystieteiden asiantuntijat
 - 33 Liike-elämän ja hallinnon asiantuntijat
 - 34 Lainopilliset avustajat sekä sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijat
 - 35 Informaatio- ja tietoliikenneteknologian asiantuntijat
- 4 Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät
 - 41 Toimistotyöntekijät
 - 42 Asiakaspalvelutyöntekijät
 - 43 Laskennan ja varastoinnin toimistotyöntekijät
 - 44 Muut toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät
- 5 Palvelu- ja myyntityöntekijät
 - 51 Palvelutyöntekijät
 - 52 Myyjät, kauppiat ym.
 - 53 Hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijät
 - 54 Suojelu- ja vartiointityöntekijät
- 6 Maanviljelijät, metsätyöntekijät ym.
 - 61 Maanviljelijät ja eläintenkasvattajat ym.
 - 62 Metsä- ja kalatalouden työntekijät
 - 63 Kotitarveviljelijät, -kalastajat ja -metsästäjät
- 7 Rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät
 - 71 Rakennustyöntekijät ym. (pl. sähköasentajat)
 - 72 Konepaja- ja valimotyöntekijät sekä asentajat ja korjaajat
 - 73 Käsityötuotteiden valmistajat, hienomekaanikot sekä painoalan työntekijät
 - 74 Sähkö- ja elektroniikka-alan työntekijät
 - 75 Elintarvike-, puutyö- ja vaatetus- ja jalkinealan valmistustyöntekijät ym.
- 8 Prosessi- ja kuljetustyöntekijät
 - 81 Prosessityöntekijät
 - 82 Teollisuustuotteiden kokoonpanijat
 - 83 Kuljetustyöntekijät
- 9 Muut työntekijät
 - 91 Siivoojat, kotiapulaiset ja muut puhdistustyöntekijät
 - 92 Maa-, metsä- ja kalatalouden avustavat työntekijät
 - 93 Teollisuuden ja rakentamisen avustavat työntekijät
 - 94 Avustavat keittiö- ja ruokatyöntekijät
 - 95 Katumyyjät, kengänkiillottajat ym.
 - 96 Katujen puhtaanapidon ja jätehuollon työntekijät ym.

LIITE 2: Ammattijakaumat vuosittain

Taulukko 2A. Työllisten ammattijakauma vuosittain ISCO-88-luokituksen mukaan (koko aineisto).
Lähde: EU-SILC.

ISCO-88	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Yhteensä
1	0.33	0.44	0.39	0.49	0.44	0.41	0.34	0.28	0.38
11	0.12	0.23	0.27	0.27	0.22	0.19	0.26	0.26	0.23
12	7.64	7.76	8.09	8.62	9.24	8.99	9.21	9.36	8.63
13	6.69	6.74	6.34	6.48	6.03	6.11	6.07	6.02	6.3
21	4.97	4.82	5.00	5.59	5.34	5.92	5.89	5.89	5.44
22	2.06	1.92	2.25	2.13	1.86	1.78	1.8	1.96	1.97
23	4.77	4.94	5.22	5.12	5.14	5.04	5.27	5.31	5.11
24	4.22	4.60	3.98	4.92	4.94	5.51	5.71	5.63	4.96
31	3.43	3.25	2.72	2.53	2.91	3.18	2.86	2.82	2.96
32	3.90	3.91	3.88	4.08	4.03	4.5	4.19	4.49	4.13
33	0.00	0.00	0.02	0.05	0.13	0.07	0.12	0.07	0.06
34	7.61	7.23	7.49	6.89	7.68	7.72	7.9	7.45	7.5
41	5.00	4.57	4.70	4.84	4.37	4.15	3.71	3.88	4.38
42	1.38	1.38	1.41	1.34	1.09	1.27	1.54	1.49	1.37
51	10.16	10.43	10.34	10.44	10.58	11.15	11.6	11.08	10.74
52	2.96	3.39	3.61	3.45	4.10	3.61	3.57	3.68	3.54
61	11.89	11.43	11.16	10.68	9.54	8.86	8.37	8.42	9.99
71	3.44	3.36	3.99	3.93	3.95	4.05	3.97	4.06	3.84
72	5.16	4.85	4.60	4.47	4.50	5.16	4.92	4.87	4.82
73	0.73	0.45	0.47	0.40	0.35	0.37	0.35	0.39	0.44
74	1.44	1.25	1.11	1.02	1.23	0.9	0.89	1	1.1
81	1.15	1.24	1.33	1.41	1.18	1.01	0.88	0.94	1.13
82	1.99	2.25	2.06	1.69	1.66	1.36	1.52	1.77	1.8
83	3.59	3.33	3.27	3.53	3.80	3.76	3.55	3.33	3.51
91	3.96	4.49	4.48	3.78	3.91	3.34	3.96	3.92	3.99
92	0.03	0.02	0.02	0.02	0.00	0	0	0.01	0.01
93	1.39	1.70	1.81	1.86	1.76	1.59	1.55	1.61	1.65
Havaintoja	6,686	6,393	5,958	5,976	5,952	5,352	6,826	8,309	51,452

Taulukko 2B. Työllisten ammattijakauma vuosittain ISCO-08-luokituksen mukaan (koko aineisto).
Lähde: EU-SILC.

ISCO-08	2011	2012	2013	2014	2015	Yhteensä
1	0.17	0.17	0.21	0.21	0.24	0.20
2	0.08	0.09	0.15	0.13	0.15	0.12
3	0.02	0.02	0.02	0.02	0.03	0.02
11	2.12	0.92	0.59	0.62	0.57	0.95
12	4.30	3.00	1.76	1.08	1.35	2.28
13	3.01	2.72	2.13	1.79	2.07	2.34
14	1.44	0.65	0.38	0.44	0.43	0.66
21	5.78	5.50	5.69	5.42	5.80	5.63
22	1.83	1.84	2.36	2.28	2.53	2.17
23	4.73	5.12	5.55	5.53	5.74	5.34
24	2.85	4.04	4.92	5.01	4.71	4.32
25	1.02	1.93	2.58	3.00	2.90	2.30
26	2.74	2.97	3.07	3.41	3.69	3.18
31	2.72	3.16	3.45	3.60	3.32	3.26
32	3.98	4.39	4.66	4.73	4.42	4.44
33	4.07	4.92	5.46	5.84	5.67	5.20
34	1.88	2.16	2.23	2.37	2.57	2.24
35	0.34	0.47	0.49	0.63	0.66	0.52
41	2.85	2.62	2.33	2.24	2.23	2.45
42	1.53	1.38	1.41	1.34	1.17	1.36
43	1.04	1.16	1.06	1.00	1.06	1.07
44	0.49	0.70	0.69	0.91	0.79	0.72
51	4.31	4.61	5.08	5.16	4.87	4.81
52	6.41	6.31	5.93	6.17	6.02	6.17
53	6.90	6.69	7.15	7.06	6.70	6.90
54	0.52	0.52	0.56	0.49	0.59	0.54
61	8.12	7.46	7.39	7.34	7.01	7.46
62	0.26	0.26	0.37	0.44	0.36	0.34
71	4.97	4.98	4.46	3.75	3.76	4.39
72	4.24	3.78	3.36	3.05	3.59	3.59
73	0.61	0.48	0.53	0.47	0.35	0.49
74	1.56	1.51	1.48	1.36	1.37	1.46
75	1.05	1.04	0.84	0.87	0.90	0.94
81	2.29	2.12	1.74	1.92	2.04	2.02
82	0.43	0.36	0.32	0.46	0.44	0.40
83	5.11	5.47	5.12	5.28	5.43	5.28
91	2.01	2.02	1.88	1.98	2.02	1.98
92	0.01	0.05	0.04	0.10	0.06	0.05
93	1.37	1.28	1.45	1.26	1.29	1.33
94	0.65	0.67	0.77	0.71	0.70	0.70
95	0.11	0.21	0.10	0.22	0.10	0.15
96	0.06	0.25	0.24	0.31	0.26	0.23
Havainnot	8,309	9,366	9,246	8,898	8,583	44,402

LIITE 3: Marginaalivaikutukset koko populaation malleista

Liitteissä 3 ja 4 esitetään EU-SILC-aineistolle estimoitujen mallien tulokset. Jakson 4.2 taulukossa 2 on esitetty malleissa käytettävät selittävät muuttujat. Liitteiden 3 ja 4 taulukoiden luettavuuden helpottamiseksi alla kuitenkin listataan vielä kustakin muuttujasta käytettävän lyhenteen merkitys. Sekä liitteen 3 että 4 taulukoihin pätevät seuraavat selittävien muuttujien määrittelyt:

- 1.female – nainen
- 2.age_categ – nuori 16–29-v.
- 3.age_categ – vanhempi 50–64-v.
- 1. education – kolmannen asteen koulutus
- 1.healthlimit – terveysongelmista johtuvia rajoitteita toiminnassa
- 1.dhealthlimit – terveysongelmista johtuvia toiminnan rajoituksia tullut
- 2.dhealthlimit – terveysongelmista johtuvat toiminnan rajoitteet poistuneet
- 1.children – kotitaloudessa 0–5-v. lapsia
- 1.dchildren – kotitalouden 0–5-v. lasten määrä kasvanut
- 2.dchildren – kotitalouden 0–5-v. lasten määrä laskenut
- year – vuositummu
- 1.parttime – osa-aikatyö
- 1.temp_contract – määräaikainen sopimus.

Taulukko 3A. Marginaalivaikutukset – liikkuvuus työllisyydestä ei-työllisyyteen.

Marginal effects JNE mobility				
	mobJNE 06-07	mobJNE 09-10	mobJNE 12-13	mobJNE 15-16
1.female				
no JNE mob	-0.03*** (0.01)	-0.01 (0.01)	-0.02*** (0.01)	-0.03*** (0.01)
low to NE	0.03*** (0.01)	0.02** (0.01)	0.03*** (0.01)	0.03*** (0.01)
mid to NE	0.00 (0.01)	-0.00 (0.01)	-0.01* (0.01)	-0.00 (0.01)
high to NE	0.00 (0.00)	-0.00 (0.00)	0.00 (0.00)	-0.00 (0.00)
2.age_categ				
no JNE mob	-0.06*** (0.01)	-0.06*** (0.02)	-0.06*** (0.01)	-0.03** (0.01)
low to NE	0.03*** (0.01)	0.05*** (0.01)	0.04*** (0.01)	0.04*** (0.01)
mid to NE	0.03*** (0.01)	0.02* (0.01)	0.02** (0.01)	-0.00 (0.01)
high to NE	0.00 (0.00)	-0.00 (0.00)	0.00 (0.00)	-0.01*** (0.00)
3.age_categ				
no JNE mob	-0.04*** (0.01)	-0.02 (0.01)	-0.04*** (0.01)	-0.04*** (0.01)
low to NE	0.02* (0.01)	0.01 (0.01)	0.02*** (0.01)	0.01* (0.01)

	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)
mid to NE	0.01	0.00	0.02***	0.02***
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)
high to NE	0.01**	0.01	0.00	0.01
	(0.01)	(0.01)	(0.00)	(0.01)
<hr/>				
1.education				
no JNE mob	0.03***	0.07***	0.04***	0.04***
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)
low to NE	-0.05***	-0.08***	-0.05***	-0.05***
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)
mid to NE	0.01	-0.00	0.00	-0.01
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)
high to NE	0.01***	0.01***	0.01***	0.02***
	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)
<hr/>				
1.healthlimit				
no JNE mob	-0.06***	-0.07***	-0.05***	-0.04***
	(0.02)	(0.02)	(0.01)	(0.01)
low to NE	0.02*	0.03**	0.03***	0.02**
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)
mid to NE	0.02**	0.04***	0.02**	0.02*
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)
high to NE	0.01*	-0.00	0.01	0.01
	(0.01)	(0.01)	(0.00)	(0.01)
<hr/>				
1.dhealthlimit				
no JNE mob	0.04***	0.03*	0.02**	0.02*
	(0.01)	(0.02)	(0.01)	(0.01)
low to NE	-0.02*	-0.00	-0.01	-0.01
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)
mid to NE	-0.02**	-0.02**	-0.01*	-0.00
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)
high to NE	-0.01*	-0.01*	-0.00	-0.01*
	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)
<hr/>				
2.dhealthlimit				
no JNE mob	-0.05**	0.03	-0.00	-0.02
	(0.02)	(0.02)	(0.02)	(0.01)
low to NE	0.00	-0.01	0.00	0.01
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)
mid to NE	0.03*	-0.01	-0.00	0.01
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)
high to NE	0.02*	-0.01***	0.00	0.01
	(0.01)	(0.00)	(0.01)	(0.01)
<hr/>				
1.children				
no JNE mob	-0.07***	-0.04*	-0.06***	-0.10***
	(0.02)	(0.02)	(0.02)	(0.02)
low to NE	0.04**	-0.01	0.01	0.02
	(0.02)	(0.01)	(0.01)	(0.01)

mid to NE	0.02 (0.01)	0.03** (0.01)	0.03*** (0.01)	0.06*** (0.01)
high to NE	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	0.02** (0.01)
<hr/>				
1.dchildren				
no JNE mob	-0.25*** (0.06)	-0.37*** (0.06)	-0.21*** (0.05)	-0.23*** (0.04)
low to NE	0.14*** (0.05)	0.24*** (0.07)	0.10*** (0.04)	0.10*** (0.03)
mid to NE	0.09** (0.04)	0.09** (0.04)	0.06** (0.03)	0.10*** (0.03)
high to NE	0.02 (0.02)	0.03 (0.02)	0.05* (0.02)	0.04** (0.02)
<hr/>				
2.dchildren				
no JNE mob	-0.05 (0.04)	0.03 (0.03)	-0.02 (0.04)	0.00 (0.03)
low to NE	0.02 (0.03)	-0.00 (0.03)	0.01 (0.03)	-0.01 (0.02)
mid to NE	0.03 (0.03)	-0.01 (0.02)	0.02 (0.03)	-0.00 (0.02)
high to NE	0.00 (0.02)	-0.01*** (0.00)	-0.01*** (0.00)	0.01 (0.01)
<hr/>				
year	2007.year	2010.year	2013.year	2016.year
no JNE mob	0.01 (0.01)	-0.01 (-0.01)	-0.00 (0.01)	-0.00 (0.01)
low to NE	-0.01** (-0.01)	-0.01* (0.01)	-0.01 (-0.01)	0.00 (0.01)
mid to NE	0.01 (-0.01)	0.01* (-0.01)	0.00 (0.01)	-0.00 (0.00)
high to NE	-0.01 (0.00)	0.01* (0.00)	0.00 (0.00)	-0.00 (0.00)
<hr/>				
1.parttime				
no JNE mob	-0.07*** (0.02)	-0.10*** (0.02)	-0.10*** (0.02)	-0.12*** (0.02)
low to NE	0.06*** (0.01)	0.07*** (0.01)	0.05*** (0.01)	0.06*** (0.01)
mid to NE	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	0.04*** (0.01)	0.03*** (0.01)
high to NE	0.00 (0.01)	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	0.02** (0.01)
<hr/>				
1.temp_contract				
no JNE mob	-0.13*** (0.02)	-0.12*** (0.02)	-0.12*** (0.02)	-0.14*** (0.02)
low to NE	0.08*** (0.01)	0.07*** (0.01)	0.08*** (0.01)	0.08*** (0.01)
mid to NE	0.02**	0.05***	0.04***	0.05***

	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)
high to NE	0.02***	0.01	0.00	0.01
	(0.01)	(0.01)	(0.00)	(0.01)
N	3724	3835	5365	5535
Standard errors in parentheses				
* p<0.10, ** p<0.05, *** p<0.01				

Taulukko 3B. Marginaalivaikutukset – liikkuvuus palkkaluokissa alaspäin.

Marginal effects downwards mobility				
	mobDown 06-07	mobDown 09-10	mobDown 12-13	mobDown 15-16
1.female				
no Down				
mob	0.01**	0.00	0.00	0.00
	(0.01)	(0.01)	(0.00)	(0.00)
high to m/l	-0.01	-0.01**	-0.00	-0.00
	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)
mid to low	-0.01	0.00	-0.00	-0.00
	(0.01)	(0.00)	(0.00)	(0.00)
2.age_cat				
no Down				
mob	0.01	-0.01	-0.01	0.01*
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)
high to m/l	-0.02**	0.00	0.00	-0.01
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.00)
mid to low	0.00	0.01	0.01	-0.00
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.00)
3.age_cat				
no Down				
mob	0.02**	0.01	0.01**	0.01***
	(0.01)	(0.01)	(0.00)	(0.00)
high to m/l	-0.01*	-0.00	-0.01**	-0.01***
	(0.01)	(0.00)	(0.00)	(0.00)
mid to low	-0.01	-0.00	-0.00	-0.01*
	(0.01)	(0.00)	(0.00)	(0.00)
1.education				
no Down				
mob	0.00	-0.00	-0.01**	-0.00
	(0.01)	(0.01)	(0.00)	(0.00)
high to m/l	0.01***	0.02***	0.01***	0.01***
	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)
mid to low	-0.02***	-0.02***	-0.00	-0.00
	(0.01)	(0.00)	(0.00)	(0.00)
1.healthlimit				
no Down				
mob	-0.01	0.01	0.00	-0.01
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)

high to m/l	-0.00 (0.01)	-0.01 (0.01)	-0.00 (0.00)	0.01 (0.01)
mid to low	0.01 (0.01)	-0.00 (0.01)	0.00 (0.00)	0.00 (0.00)
<hr/>				
1.dhealthlimit no Down mob	0.02** (0.01)	-0.03 (0.03)	0.00 (0.01)	0.01** (0.00)
high to m/l	-0.00 (0.01)	0.02 (0.03)	-0.00 (0.01)	-0.01* (0.00)
mid to low	-0.02*** (0.01)	0.00 (0.01)	-0.00 (0.00)	-0.00 (0.00)
<hr/>				
2.dhealthlimit no Down mob	-0.01 (0.01)	0.02** (0.01)	-0.01 (0.01)	0.00 (0.01)
high to m/l	0.01 (0.01)	-0.01*** (0.00)	0.00 (0.01)	-0.00 (0.00)
mid to low	0.00 (0.01)	-0.00 (0.01)	0.01 (0.01)	-0.00 (0.00)
<hr/>				
1.children no Down mob	-0.00 (0.01)	0.00 (0.01)	-0.01 (0.01)	0.00 (0.00)
high to m/l	-0.00 (0.01)	-0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	-0.00 (0.00)
mid to low	0.01 (0.01)	0.00 (0.01)	-0.00 (0.00)	0.00 (0.00)
<hr/>				
1.dchildren no Down mob	-0.06 (0.06)	-0.02 (0.04)	0.01 (0.01)	-0.01 (0.02)
high to m/l	0.07 (0.06)	0.04 (0.04)	-0.00 (0.01)	0.01 (0.02)
mid to low	-0.01 (0.02)	-0.02*** (0.00)	-0.01*** (0.00)	0.01 (0.01)
<hr/>				
2.dchildren no Down mob	-0.03 (0.03)	0.01 (0.01)	-0.01 (0.01)	0.01** (0.00)
high to m/l	0.01 (0.02)	-0.00 (0.01)	0.01 (0.01)	-0.00 (0.00)
mid to low	0.02 (0.02)	-0.00 (0.01)	0.00 (0.01)	-0.01*** (0.00)
<hr/>				
year	2007.year	2010.year	2013.year	2016.year
no Down mob	-0.02*** (0.01)	-0.00 (-0.01)	0.00 (0.00)	-0.00 (0.00)

high to m/l	0.00 (0.00)	-0.00 (0.00)	-0.00 (0.00)	0.00 (0.00)
mid to low	0.01*** (-0.01)	0.00 (0.00)	0.00 (0.00)	-0.00 (0.00)
<hr/>				
1.parttime no Down mob	-0.02 (0.01)	0.01 (0.01)	0.00 (0.01)	-0.01 (0.01)
high to m/l	0.01 (0.01)	-0.02*** (0.00)	0.00 (0.01)	0.00 (0.01)
mid to low	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	-0.01** (0.00)	0.00 (0.00)
<hr/>				
1.temp_contract no Down mob	-0.01 (0.01)	-0.00 (0.01)	-0.00 (0.01)	-0.01 (0.01)
high to m/l	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	-0.00 (0.00)	0.00 (0.00)
mid to low	0.00 (0.01)	-0.00 (0.01)	0.01* (0.01)	0.01 (0.01)
<hr/>				
N	3344	3377	4867	4974
Standard errors in parentheses				
* p<0.10, ** p<0.05, *** p<0.01				

Taulukko 3C. Marginaalivaikutukset – liikkuvuus palkkaluokissa ylöspäin.

Marginal effects upwards mobility				
	mobUp 06-07	mobUp 09-10	mobUp 12-13	mobUp 15-16
<hr/>				
1.female				
no Up mob	0.01 (0.01)	0.02** (0.01)	0.01*** (0.00)	0.01** (0.00)
mid to high	0.01 (0.01)	-0.01*** (0.00)	-0.00* (0.00)	-0.01** (0.00)
low to mid/h	-0.01** (0.01)	-0.00 (0.01)	-0.01** (0.00)	-0.00 (0.00)
<hr/>				
2.age_categ				
no Up mob	-0.03* (0.02)	-0.02 (0.01)	-0.03*** (0.01)	-0.01 (0.01)
mid to high	0.01 (0.01)	0.00 (0.01)	0.01 (0.01)	-0.00 (0.01)
low to mid/h	0.02* (0.01)	0.02* (0.01)	0.02** (0.01)	0.01 (0.01)
<hr/>				
3.age_categ				
no Up mob	0.01 (0.01)	0.01** (0.01)	0.01 (0.00)	0.01*** (0.00)
mid to high	-0.00	-0.01**	-0.00	-0.01**

	(0.01)	(0.00)	(0.00)	(0.00)
low to mid/h	-0.00	-0.00	-0.00	-0.01*
	(0.01)	(0.01)	(0.00)	(0.00)
<hr/>				
1.education				
no Up mob	-0.02**	-0.00	-0.02***	-0.01***
	(0.01)	(0.01)	(0.00)	(0.00)
mid to high	0.03***	0.01***	0.01***	0.01***
	(0.01)	(0.00)	(0.00)	(0.00)
low to mid/h	-0.01	-0.01*	0.00	0.00
	(0.01)	(0.01)	(0.00)	(0.00)
<hr/>				
1.healthlimit				
no Up mob	0.02*	0.00	0.01	-0.00
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)
mid to high	-0.01	-0.00	-0.01	-0.00
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)
low to mid/h	-0.01	0.00	-0.00	0.01
	(0.01)	(0.01)	(0.00)	(0.01)
<hr/>				
1.dhealthlimit				
no Up mob	-0.00	0.00	-0.02	0.01
	(0.02)	(0.02)	(0.02)	(0.01)
mid to high	-0.00	-0.00	0.02	0.00
	(0.01)	(0.01)	(0.02)	(0.01)
low to mid/h	0.01	0.00	0.00	-0.01
	(0.02)	(0.01)	(0.01)	(0.00)
<hr/>				
2.dhealthlimit				
no Up mob	0.00	0.01	0.00	0.01
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)
mid to high	-0.00	-0.01	-0.00	-0.00
	(0.01)	(0.01)	(0.00)	(0.00)
low to mid/h	-0.00	-0.00	-0.00	-0.00
	(0.01)	(0.01)	(0.00)	(0.00)
<hr/>				
1.children				
no Up mob	-0.02	-0.01	-0.00	-0.00
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)
mid to high	0.01	0.00	0.01	0.00
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.00)
low to mid/h	0.01	0.01	-0.00	0.00
	(0.01)	(0.01)	(0.00)	(0.00)
<hr/>				
1.dchildren				
no Up mob	-0.01	-0.01	-0.02	0.02***
	(0.04)	(0.03)	(0.02)	(0.00)
mid to high	-0.00	-0.00	-0.00	-0.01***
	(0.02)	(0.01)	(0.01)	(0.00)
low to mid/h	0.01	0.01	0.02	-0.01***
	(0.03)	(0.03)	(0.02)	(0.00)
<hr/>				
2.dchildren				

no Up mob	-0.04 (0.03)	-0.01 (0.02)	0.00 (0.01)	0.00 (0.01)
mid to high	0.02 (0.02)	0.00 (0.01)	-0.01*** (0.00)	0.00 (0.01)
low to mid/h	0.03 (0.03)	0.01 (0.02)	0.01 (0.01)	-0.00 (0.01)
year	2007.year	2010.year	2013.year	2016.year
no Up mob	-0.00 (0.01)	0.00 (-0.01)	0.00 (0.00)	0.00 (0.00)
mid to high	-0.00 (-0.01)	0.00 (0.00)	-0.00 (0.00)	-0.00 (0.00)
low to mid/h	0.00 (-0.01)	-0.00 (-0.01)	-0.00 (0.00)	0.00 (0.00)
1.parttime				
no Up mob	-0.01 (0.01)	-0.00 (0.01)	-0.00 (0.01)	-0.02** (0.01)
mid to high	-0.00 (0.01)	-0.01 (0.01)	-0.00 (0.01)	0.01 (0.01)
low to mid/h	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)
1.temp_contract				
no Up mob	-0.05*** (0.02)	-0.03** (0.01)	-0.02** (0.01)	-0.02** (0.01)
mid to high	0.00 (0.01)	0.01 (0.01)	-0.00 (0.00)	0.00 (0.01)
low to mid/h	0.05*** (0.01)	0.02* (0.01)	0.02*** (0.01)	0.02** (0.01)
N	3344	3377	4867	4974
Standard errors in parentheses				
* p<0.10, ** p<0.05, *** p<0.01				

Taulukko 3D. Marginaalivaikutukset – liikkuvuus ei-työllisyydestä työllisyyteen.

Marginal effects NEJ mobility				
	mobNEJ 06-07	mobNEJ 09-10	mobNEJ 12-13	mobNEJ 15-16
1.female				
no NEJ mob	-0.03 (0.02)	-0.02 (0.02)	-0.02 (0.01)	0.02 (0.02)
NE to low	0.07*** (0.01)	0.05*** (0.01)	0.07*** (0.01)	0.04*** (0.01)
NE to mid/h	-0.04*** (0.01)	-0.03** (0.01)	-0.05*** (0.01)	-0.06*** (0.01)
2.age_categ				
no NEJ mob	0.04 (0.03)	0.11*** (0.03)	0.04* (0.02)	0.04* (0.02)

NE to low	-0.01 (0.02)	-0.10*** (0.03)	-0.02 (0.02)	-0.02 (0.02)
NE to mid/h	-0.04 (0.02)	-0.01 (0.02)	-0.02 (0.02)	-0.02 (0.02)
<hr/>				
3.age_categ				
no NEJ mob	0.24*** (0.03)	0.21*** (0.03)	0.16*** (0.02)	0.13*** (0.02)
NE to low	-0.11*** (0.02)	-0.14*** (0.03)	-0.09*** (0.02)	-0.06*** (0.02)
NE to mid/h	-0.12*** (0.02)	-0.07*** (0.02)	-0.06*** (0.01)	-0.07*** (0.02)
<hr/>				
1.education				
no NEJ mob	-0.12*** (0.03)	-0.10*** (0.03)	-0.14*** (0.02)	-0.18*** (0.02)
NE to low	-0.08*** (0.02)	-0.06*** (0.02)	-0.03** (0.01)	-0.00 (0.01)
NE to mid/h	0.20*** (0.02)	0.16*** (0.02)	0.17*** (0.02)	0.18*** (0.02)
<hr/>				
1.healthlimit				
no NEJ mob	0.10*** (0.02)	0.09*** (0.02)	0.12*** (0.02)	0.08*** (0.02)
NE to low	-0.06*** (0.02)	-0.03* (0.02)	-0.06*** (0.01)	-0.05*** (0.01)
NE to mid/h	-0.04** (0.02)	-0.06*** (0.01)	-0.06*** (0.01)	-0.04*** (0.01)
<hr/>				
1.dhealthlimit				
no NEJ mob	-0.10*** (0.04)	-0.08* (0.05)	-0.15*** (0.03)	-0.10*** (0.03)
NE to low	0.05 (0.03)	0.04 (0.04)	0.05** (0.03)	0.07** (0.03)
NE to mid/h	0.05 (0.03)	0.04 (0.04)	0.09*** (0.03)	0.04 (0.03)
<hr/>				
2.dhealthlimit				
no NEJ mob	-0.02 (0.03)	0.00 (0.03)	0.04** (0.02)	0.03 (0.02)
NE to low	-0.00 (0.02)	-0.01 (0.02)	-0.01 (0.02)	-0.02 (0.02)
NE to mid/h	0.02 (0.02)	0.00 (0.02)	-0.03** (0.01)	-0.01 (0.02)
<hr/>				
1.children				
no NEJ mob	0.01 (0.03)	0.02 (0.02)	0.01 (0.02)	-0.09*** (0.03)
NE to low	-0.01 (0.02)	-0.00 (0.02)	-0.03* (0.01)	0.01 (0.02)
NE to mid/h	0.00 (0.02)	-0.02 (0.02)	0.02 (0.02)	0.08*** (0.02)

1.dchildren				
no NEJ mob	0.12*	0.00	0.08	0.02
	(0.06)	(0.08)	(0.05)	(0.07)
NE to low	-0.06	0.03	-0.09***	-0.04
	(0.05)	(0.07)	(0.03)	(0.05)
NE to mid/h	-0.05	-0.03	0.01	0.03
	(0.04)	(0.04)	(0.04)	(0.05)
2.dchildren				
no NEJ mob	0.06	-0.00	-0.04	-0.04
	(0.06)	(0.07)	(0.06)	(0.06)
NE to low	-0.03	0.05	0.00	-0.05
	(0.05)	(0.06)	(0.05)	(0.04)
NE to mid/h	-0.03	-0.05**	0.04	0.09
	(0.04)	(0.02)	(0.05)	(0.05)
year	2007.year	2010.year	2013.year	2016.year
no NEJ mob	-0.02	0.01	-0.02	0.02
	(0.02)	(0.02)	(0.01)	(0.01)
NE to low	0.01	-0.00	0.01	0.01
	(-0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)
NE to mid/h	0.01	-0.01	0.01	-0.02**
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(-0.01)
N	2210	1818	3140	2880
Standard errors in parentheses				
* p<0.10, ** p<0.05, *** p<0.01				

Taulukko 3E. Lapsi-muuttujien marginaalivaikutukset naisille ja miehille estimoiduista malleista.

Marginal effects of children on JNE mobility, women				
	mobJNE 06-07	mobJNE 09-10	mobJNE 12-13	mobJNE 15-16
1.children				
no JNE mob	-0.13***	-0.13***	-0.12***	-0.16***
	(0.04)	(0.04)	(0.03)	(0.03)
low to NE	0.06**	0.02	0.03	0.04**
	(0.03)	(0.03)	(0.02)	(0.02)
mid to NE	0.05**	0.07***	0.05**	0.07***
	(0.03)	(0.02)	(0.02)	(0.02)
high to NE	0.02	0.04*	0.03**	0.04***
	(0.02)	(0.02)	(0.02)	(0.02)
1.dchildren				
no JNE mob	-0.52***	-0.46***	-0.61***	-0.42***
	(0.10)	(0.09)	(0.09)	(0.07)
low to NE	0.31***	0.34***	0.32***	0.21***
	(0.09)	(0.09)	(0.09)	(0.06)
mid to NE	0.18**	0.10**	0.20***	0.15***
	(0.08)	(0.05)	(0.08)	(0.05)
high to NE	0.04	0.03	0.10*	0.06**
	(0.04)	(0.02)	(0.05)	(0.03)

2.dchildren				
no JNE mob	-0.11** (0.06)	0.01 (0.05)	-0.05 (0.06)	0.05 (0.03)
low to NE	0.05 (0.04)	-0.01 (0.04)	0.04 (0.05)	-0.03 (0.02)
mid to NE	0.05 (0.04)	0.01 (0.03)	0.02 (0.03)	-0.02 (0.02)
high to NE	0.01 (0.02)	-0.01*** (0.00)	-0.01*** (0.00)	0.00 (0.02)
N	1979	2056	2756	2837
Marginal effects of children on JNE mobility, men				
	mobJNE 06-07	mobJNE 09-10	mobJNE 12-13	mobJNE 15-16
1.children				
no JNE mob	-0.02 (0.02)	0.05** (0.02)	-0.02 (0.02)	-0.04* (0.02)
low to NE	0.01 (0.02)	-0.03** (0.01)	0.00 (0.01)	-0.01 (0.01)
mid to NE	0.00 (0.01)	-0.01 (0.02)	0.03 (0.02)	0.04** (0.02)
high to NE	-0.00 (0.01)	-0.01 (0.01)	-0.01 (0.00)	0.00 (0.01)
1.dchildren				
no JNE mob	0.08*** (0.01)	-0.20* (0.11)	0.06*** (0.02)	0.02 (0.03)
low to NE	-0.03*** (0.00)	0.09 (0.10)	-0.03*** (0.00)	-0.03*** (0.00)
mid to NE	-0.04*** (0.00)	0.12 (0.10)	-0.02 (0.02)	0.03 (0.03)
high to NE	-0.01*** (0.00)	-0.01*** (0.00)	-0.01*** (0.00)	-0.02*** (0.00)
2.dchildren				
no JNE mob	0.04 (0.04)	0.03 (0.04)	-0.01 (0.05)	-0.07 (0.05)
low to NE	-0.03*** (0.00)	0.02 (0.04)	-0.03*** (0.00)	0.02 (0.03)
mid to NE	0.00 (0.04)	-0.04*** (0.00)	0.04 (0.05)	0.02 (0.04)
high to NE	-0.01*** (0.00)	-0.01*** (0.00)	-0.01*** (0.00)	0.03 (0.03)
N	1745	1779	2609	2698
Marginal effects of children on downwards mobility, women				
	mobDown 06-07	mobDown 09-10	mobDown 12-13	mobDown 15-16
1.children				
no Down mob	-0.01 (0.02)	0.00 (0.01)	-0.00 (0.01)	-0.00 (0.01)
high to m/l	0.01 (0.01)	0.00 (0.01)	0.01 (0.01)	-0.00 (0.00)

mid to low	0.00 (0.01)	-0.00 (0.01)	-0.00 (0.00)	0.00 (0.01)
<hr/>				
1.dchildren				
no Down mob	-0.06 (0.10)	0.03*** (0.00)	0.01*** (0.00)	-0.01 (0.03)
high to m/l	0.08 (0.10)	-0.01*** (0.00)	-0.01*** (0.00)	-0.01*** (0.00)
mid to low	-0.02*** (0.00)	-0.02*** (0.00)	-0.01*** (0.00)	0.02 (0.03)
<hr/>				
2.dchildren				
no Down mob	-0.01 (0.03)	0.01 (0.02)	-0.01 (0.02)	0.01 (0.01)
high to m/l	0.02 (0.02)	-0.01*** (0.00)	0.01 (0.02)	-0.00 (0.01)
mid to low	-0.00 (0.02)	0.00 (0.02)	0.01 (0.01)	-0.01*** (0.00)
N	1734	1777	2450	2483
<hr/>				
Marginal effects of children on downwards mobility, men				
	mobDown 06-07	mobDown 09-10	mobDown 12-13	mobDown 15-16
<hr/>				
1.children				
no Down mob	0.00 (0.02)	0.01 (0.01)	-0.01 (0.01)	0.00 (0.01)
high to m/l	-0.02* (0.01)	-0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	-0.00 (0.00)
mid to low	0.01 (0.02)	0.01 (0.01)	-0.00 (0.00)	0.00 (0.00)
<hr/>				
1.dchildren				
no Down mob	-0.12 (0.12)	-0.13 (0.13)	0.01 (0.01)	-0.01 (0.03)
high to m/l	0.13 (0.12)	0.14 (0.13)	-0.00 (0.01)	0.01 (0.03)
mid to low	-0.00 (0.03)	-0.01*** (0.00)	-0.01*** (0.00)	-0.01*** (0.00)
<hr/>				
2.dchildren				
no Down mob	-0.06 (0.05)	0.01 (0.02)	0.00 (0.02)	0.02*** (0.00)
high to m/l	-0.00 (0.02)	0.00 (0.02)	0.01 (0.02)	-0.01*** (0.00)
mid to low	0.06 (0.05)	-0.01*** (0.00)	-0.01*** (0.00)	-0.01*** (0.00)
N	1610	1600	2417	2491
<hr/>				
Marginal effects of children on upwards mobility, women				
	mobUp 06-07	mobUp 09-10	mobUp 12-13	mobUp 15-16
<hr/>				
1.children				
no Up mob	-0.02 (0.02)	-0.02 (0.02)	-0.01 (0.01)	0.00 (0.01)
mid to high	0.01	0.01	0.01	0.00

	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)
low to mid/h	0.01	0.01	0.01	-0.00
	(0.02)	(0.02)	(0.01)	(0.01)
<hr/>				
1.dchildren				
no Up mob	0.06***	0.04***	0.02***	0.02***
	(0.01)	(0.00)	(0.00)	(0.00)
mid to high	-0.03***	-0.01***	-0.01***	-0.01***
	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)
low to mid/h	-0.03***	-0.03***	-0.01***	-0.01***
	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)
<hr/>				
2.dchildren				
no Up mob	-0.04	0.01	-0.02	0.01
	(0.04)	(0.02)	(0.02)	(0.01)
mid to high	0.01	-0.01***	-0.01***	-0.01***
	(0.02)	(0.00)	(0.00)	(0.00)
low to mid/h	0.03	-0.01	0.03	-0.00
	(0.03)	(0.02)	(0.02)	(0.01)
<hr/>				
N	1734	1777	2450	2483
<hr/>				
Marginal effects of children on upwards mobility, men				
	mobUp	mobUp	mobUp	mobUp
	06-07	09-10	12-13	15-16
<hr/>				
1.children				
no Up mob	-0.02	-0.01	0.00	-0.01
	(0.02)	(0.02)	(0.01)	(0.01)
mid to high	0.01	0.00	0.01	-0.00
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)
low to mid/h	0.02	0.01	-0.01	0.01
	(0.02)	(0.01)	(0.01)	(0.01)
<hr/>				
1.dchildren				
no Up mob	-0.03	-0.04	-0.04	0.02***
	(0.05)	(0.06)	(0.04)	(0.00)
mid to high	0.00	0.01	-0.00	-0.01***
	(0.02)	(0.03)	(0.01)	(0.00)
low to mid/h	0.03	0.04	0.04	-0.01***
	(0.04)	(0.05)	(0.04)	(0.00)
<hr/>				
2.dchildren				
no Up mob	-0.06	-0.05	0.03***	-0.00
	(0.06)	(0.05)	(0.00)	(0.02)
mid to high	0.04	0.02	-0.01***	0.01
	(0.04)	(0.03)	(0.00)	(0.02)
low to mid/h	0.02	0.03	-0.01***	-0.01***
	(0.04)	(0.04)	(0.00)	(0.00)
<hr/>				
N	1610	1600	2417	2491
<hr/>				
Marginal effects of children on NEJ mobility, women				
	mobNEJ	mobNEJ	mobNEJ	mobNEJ
	06-07	09-10	12-13	15-16
<hr/>				
1.children				
no NEJ mob	0.06*	0.02	0.05**	-0.06**
	(0.03)	(0.03)	(0.02)	(0.03)

NE to low	-0.02 (0.03)	-0.01 (0.03)	-0.04* (0.02)	0.02 (0.03)
NE to mid/h	-0.04* (0.02)	-0.01 (0.02)	-0.02 (0.02)	0.04** (0.02)
<hr/>				
1.dchildren				
no NEJ mob	0.16** (0.08)	0.12 (0.08)	0.17*** (0.04)	0.18*** (0.05)
NE to low	-0.05 (0.08)	-0.05 (0.08)	-0.15*** (0.01)	-0.14*** (0.01)
NE to mid/h	-0.11*** (0.01)	-0.07*** (0.01)	-0.02 (0.04)	-0.04 (0.05)
<hr/>				
2.dchildren				
no NEJ mob	0.11 (0.07)	0.01 (0.09)	-0.08 (0.09)	-0.02 (0.08)
NE to low	-0.05 (0.06)	0.04 (0.08)	0.03 (0.08)	-0.06 (0.05)
NE to mid/h	-0.06 (0.04)	-0.04 (0.03)	0.05 (0.06)	0.08 (0.07)
N	1222	1035	1684	1527
<hr/>				
Marginal effects of children on NEJ mobility, men				
	mobNEJ 06-07	mobNEJ 09-10	mobNEJ 12-13	mobNEJ 15-16
<hr/>				
1.children				
no NEJ mob	-0.18*** (0.07)	0.01 (0.05)	-0.09* (0.05)	-0.22*** (0.07)
NE to low	0.04 (0.05)	0.02 (0.05)	0.00 (0.03)	0.05 (0.04)
NE to mid/h	0.14** (0.06)	-0.03 (0.03)	0.08* (0.04)	0.17*** (0.06)
<hr/>				
1.dchildren				
no NEJ mob	0.09 (0.11)	-0.14 (0.17)	-0.02 (0.11)	-0.19 (0.18)
NE to low	-0.10*** (0.01)	0.09 (0.13)	-0.01 (0.07)	0.08 (0.13)
NE to mid/h	0.02 (0.11)	0.05 (0.13)	0.03 (0.08)	0.11 (0.13)
<hr/>				
2.dchildren				
no NEJ mob	-0.11 (0.17)	0.00 (0.11)	0.02 (0.08)	-0.05 (0.09)
NE to low	0.04 (0.13)	0.08 (0.11)	-0.03 (0.05)	-0.04 (0.04)
NE to mid/h	0.07 (0.14)	-0.08*** (0.01)	0.01 (0.07)	0.09 (0.09)
N	988	783	1456	1353
<hr/>				
Standard errors in parentheses				
* p<0.10, ** p<0.05, *** p<0.01				
<hr/>				

LIITE 4: Marginaalivaikutukset nuorille ja keski-ikäisille estimoiduista malleista

Taulukko 4A. Marginaalivaikutukset nuorten ja keski-ikäisten malleista – liikkuvuus työllisyydestä ei-työllisyyteen.

Marginal effects JNE mobility			no JNE mob	0.06**	0.03***
	mobJNE young	mobJNE middle-aged		(0.03)	(0.01)
1.female			low to NE	-0.05**	-0.01**
				(0.02)	(0.00)
no JNE mob	-0.13***	-0.05***	mid to NE	-0.01	-0.01
	(0.02)	(0.01)		(0.02)	(0.01)
low to NE	0.11***	0.02***	high to NE	-0.01*	-0.01*
	(0.02)	(0.00)		(0.00)	(0.00)
mid to NE	0.02*	0.02***	1.children		
	(0.01)	(0.00)	no JNE mob	-0.04	-0.07***
high to NE	-0.00	0.01***		(0.50)	(0.01)
	(0.00)	(0.00)	low to NE	-0.00	0.01*
1.education				(0.03)	(0.01)
no JNE mob	0.07***	0.03***	mid to NE	0.05*	0.05***
	(0.02)	(0.01)		(0.03)	(0.01)
low to NE	-0.09***	-0.04***	high to NE	-0.01	0.01***
	(0.01)	(0.00)		(0.52)	(0.01)
mid to NE	0.01	-0.00	1.dchildren		
	(0.01)	(0.00)	no JNE mob	-0.34***	-0.43***
high to NE	0.01	0.01***		(0.05)	(0.04)
	(0.01)	(0.00)	low to NE	0.17***	0.09***
1.healthlimit				(0.05)	(0.02)
no JNE mob	-0.10***	-0.04***	mid to NE	0.13***	0.23***
	(0.04)	(0.01)		(0.04)	(0.03)
low to NE	0.07**	0.02***	high to NE	0.04*	0.11***
	(0.03)	(0.01)		(0.02)	(0.02)
mid to NE	0.00	0.01	2.dchildren		
	(0.02)	(0.01)	no JNE mob	-0.03	0.03***
high to NE	0.03	0.01*		(26.51)	(0.01)
	(0.02)	(0.01)	low to NE	0.03	-0.01
1.dhealthlimit				(3.07)	(0.01)
no JNE mob	-0.04	-0.03**	mid to NE	-0.01	-0.01***
	(0.03)	(0.01)		(1.11)	(0.00)
low to NE	0.04	0.02**	high to NE	0.00	-0.01*
	(0.03)	(0.01)		(30.68)	(0.00)
mid to NE	-0.02	0.01	2006.year		
	(0.01)	(0.01)	no JNE mob	-0.00	-0.00
high to NE	0.02	-0.00		(0.04)	(0.01)
	(0.02)	(0.00)	low to NE	-0.02	0.00
2.dhealthlimit				(0.03)	(0.01)

mid to NE	0.02	0.01		(0.03)	(0.01)
	(0.03)	(0.01)	high to NE	-0.01	-0.01
high to NE	0.00	-0.01		(0.01)	(0.01)
	(0.01)	(0.01)	<hr/>		
2007.year			2012.year		
no JNE mob	0.08*	-0.00	no JNE mob	0.03	-0.02*
	(0.04)	(0.01)		(0.04)	(0.01)
low to NE	-0.05*	0.00	low to NE	0.02	0.00
	(0.03)	(0.01)		(0.03)	(0.01)
mid to NE	-0.02	0.01	mid to NE	-0.04	0.02*
	(0.03)	(0.01)		(0.03)	(0.01)
high to NE	-0.00	-0.01	high to NE	-0.00	0.00
	(0.01)	(0.01)		(0.01)	(0.01)
<hr/>			<hr/>		
2008.year			2013.year		
no JNE mob	-0.07	-0.01	no JNE mob	-0.05	-0.02
	(0.04)	(0.01)		(0.06)	(0.02)
low to NE	0.05	0.01	low to NE	0.04	0.00
	(0.04)	(0.01)		(0.05)	(0.01)
mid to NE	0.03	0.01	mid to NE	-0.01	0.02
	(0.03)	(0.01)		(0.04)	(0.01)
high to NE	-0.01	-0.00	high to NE	0.01	-0.00
	(0.01)	(0.01)		(0.02)	(0.01)
<hr/>			<hr/>		
2009.year			2014.year		
no JNE mob	-0.03	-0.02	no JNE mob	0.02	-0.03**
	(0.04)	(0.01)		(0.04)	(0.01)
low to NE	0.04	0.00	low to NE	0.00	0.00
	(0.04)	(0.01)		(0.03)	(0.01)
mid to NE	-0.01	0.02**	mid to NE	-0.02	0.02*
	(0.03)	(0.01)		(0.03)	(0.01)
high to NE	-0.00	-0.01	high to NE	0.00	0.01
	(0.01)	(0.01)		(0.01)	(0.01)
<hr/>			<hr/>		
2010.year			2015.year		
no JNE mob	-0.00	-0.01	no JNE mob	0.02	-0.01
	(0.04)	(0.01)		(0.04)	(0.01)
low to NE	0.05	0.00	low to NE	0.02	0.00
	(0.04)	(0.01)		(0.03)	(0.01)
mid to NE	-0.04	0.02*	mid to NE	-0.04	0.01
	(0.03)	(0.01)		(0.03)	(0.01)
high to NE	-0.01	-0.01	high to NE	-0.00	-0.00
	(0.01)	(0.01)		(0.01)	(0.01)
<hr/>			<hr/>		
2011.year			1.parttime		
no JNE mob	0.06	-0.00	no JNE mob	-0.07***	-0.03**
	(0.04)	(0.01)		(0.02)	(0.01)
low to NE	-0.02	-0.00	low to NE	0.06***	0.04***
	(0.03)	(0.01)		(0.02)	(0.01)
mid to NE	-0.03	0.01	mid to NE	0.01	-0.01
				(0.01)	(0.01)

high to NE	-0.00 (0.00)	-0.00 (0.00)	mid to NE	0.02* (0.01)	0.02*** (0.01)
1.temp-contract			high to NE	0.01** (0.01)	-0.00 (0.00)
no JNE mob	-0.04** (0.02)	-0.05*** (0.01)	N	1500	6472
low to NE	0.01 (0.02)	0.03*** (0.01)	Standard errors in parentheses		
			* p<0.10, ** p<0.05, *** p<0.01		

Taulukko 4B. Marginaalivaikutukset nuorten ja keski-ikäisten malleista – liikkuvuus palkkaluokissa alaspäin. Pienen havaintomäärän vuoksi kaikkia marginaalivaikutuksia nuorille ei pystytty laskemaan.

Marginal effects downwards mobility					
	mobDown young	mobDown middle-aged			
1.female			high to m/l	0.01 (0.03)	0.00 (0.01)
no Down mob	0.02* (0.01)	0.01* (0.00)	mid to low	0.01 (0.03)	0.01 (0.01)
high to m/l	-0.00 (0.01)	-0.01** (0.00)	1.children		
mid to low	-0.01 (0.01)	0.00 (0.00)	no Down mob	0.01 (1.72)	-0.01 (0.01)
1.education			high to m/l	-0.01 (1.72)	0.00 (0.00)
no Down mob	-0.01 (0.01)	-0.01 (0.00)	mid to low	0.00 (0.01)	0.01 (0.00)
high to m/l	0.02** (0.01)	0.02*** (0.00)	2007.year		
mid to low	-0.01 (0.01)	-0.01*** (0.00)	no Down mob	0.01 (0.02)	0.00 (0.01)
1.healthlimit			high to m/l	0.01 (0.01)	-0.01 (0.01)
no Down mob	0.01 (0.02)	0.01** (0.01)	mid to low	-0.01 (0.02)	0.01 (0.01)
high to m/l	-0.00 (0.01)	-0.01** (0.00)	2008.year		
mid to low	-0.00 (0.01)	-0.00 (0.00)	no Down mob	-0.03 (0.02)	0.01 (0.01)
1.dhealthlimit			high to m/l	0.02 (0.01)	-0.01 (0.01)
no Down mob	0.00 (0.01)	0.01 (0.01)	mid to low	0.01 (0.02)	0.00 (0.01)
high to m/l	-0.00 (0.01)	-0.00 (0.00)	2010.year		
mid to low	-0.00 (0.01)	-0.00 (0.00)	no Down mob	-0.00 (0.02)	0.02* (0.01)
2.dhealthlimit			high to m/l	0.01 (0.01)	-0.01 (0.01)
no Down mob	-0.02 (0.04)	-0.01 (0.02)	mid to low	-0.00 (0.02)	-0.00 (0.01)
			2013.year		
			no Down mob	0.02	0.02

	(0.02)	(0.01)			(-0.01)
high to m/l	-0.00	-0.02*	2006.year		
	(0.00)	(0.01)	no Down mob		-0.02
mid to low	-0.02	-0.00			(-0.01)
	(0.02)	(0.01)	high to m/l		-0.00
2014.year					(-0.01)
no Down mob	0.02	0.02*	mid to low		0.02**
	(0.02)	(0.01)			(-0.01)
high to m/l	-0.00	-0.01	2009.year		
	(0.00)	(0.01)	no Down mob		-0.01
mid to low	-0.02	-0.00			(-0.01)
	(0.02)	(0.01)	high to m/l		-0.00
1.parttime					(-0.01)
no Down mob	0.00	-0.02	mid to low		0.01
	(0.01)	(0.01)			(-0.01)
high to m/l	0.00	0.02	2011.year		
	(0.01)	(0.01)	no Down mob		0.01
mid to low	-0.00	0.00			(-0.01)
	(0.01)	(0.01)	high to m/l		-0.01
1.temp_contract					(-0.01)
no Down mob	0.01	0.00	mid to low		-0.01
	(0.01)	(0.01)			(-0.01)
high to m/l	-0.01*	0.00	2012.year		
	(0.01)	(0.01)	no Down mob		0.01
mid to low	0.00	-0.01			(-0.01)
	(0.01)	(0.00)	high to m/l		-0.01*
1.dchildren					(-0.01)
no Down mob		0.00	mid to low		0.00
		(-0.01)			(-0.01)
high to m/l		0.01	2015.year		
		(-0.01)	no Down mob		0.02*
mid to low		-0.01***			(-0.01)
		(0.00)	high to m/l		-0.01
2.dchildren					(-0.01)
no Down mob		-0.01	mid to low		-0.01
		(-0.01)			(-0.01)
high to m/l		-0.00	N	1294	6059
		(-0.01)	Standard errors in parentheses		
mid to low		0.01	* p<0.10, ** p<0.05, *** p<0.01		

Taulukko 4C. Marginaalivaikutukset nuorten ja keski-ikäisten malleista – liikkuvuus palkkaluokissa ylöspäin.

Marginal effects upwards mobility			low to mid/h	0.01 (0.02)	0.01 (0.01)
	mobUp young	mobUp middle-aged			
1.female			1.dchildren		
no Up mob	0.01 (0.01)	0.00 (0.00)	no Up mob	-0.12** (0.06)	-0.02 (0.02)
mid to high	-0.01* (0.01)	-0.01* (0.00)	mid to high	-0.01*** (0.00)	0.03 (0.02)
low to mid/h	0.00 (0.01)	0.01 (0.00)	low to mid/h	0.13** (0.06)	-0.01 (0.01)
1.education			2.dchildren		
no Up mob	-0.01 (0.02)	-0.00 (0.00)	no Up mob	0.04*** (0.01)	-0.00 (0.01)
mid to high	0.03** (0.01)	0.01*** (0.00)	mid to high	-0.01*** (0.00)	0.01 (0.01)
low to mid/h	-0.01 (0.01)	-0.01*** (0.00)	low to mid/h	-0.03*** (0.00)	-0.00 (0.01)
1.healthlimit			2006.year		
no Up mob	0.02 (0.03)	0.01 (0.01)	no Up mob	0.01 (0.04)	-0.00 (0.01)
mid to high	0.01 (0.01)	-0.01** (0.01)	mid to high	0.01 (0.02)	0.00 (0.01)
low to mid/h	-0.03 (0.02)	0.00 (0.01)	low to mid/h	-0.02 (0.03)	0.00 (0.01)
1.dhealthlimit			2007.year		
no Up mob	0.04*** (0.01)	0.01 (0.01)	no Up mob	0.02 (0.03)	-0.01 (0.01)
mid to high	-0.00 (0.01)	-0.01*** (0.00)	mid to high	-0.01 (0.01)	0.01 (0.01)
low to mid/h	-0.04*** (0.01)	0.00 (0.01)	low to mid/h	-0.01 (0.03)	0.00 (0.01)
2.dhealthlimit			2008.year		
no Up mob	-0.07 (0.10)	-0.01 (0.02)	no Up mob	-0.01 (0.04)	0.00 (0.01)
mid to high	-0.01*** (0.00)	0.02 (0.02)	mid to high	0.01 (0.02)	0.00 (0.01)
low to mid/h	0.08 (0.10)	-0.01 (0.01)	low to mid/h	0.00 (0.03)	-0.00 (0.01)
1.children			2009.year		
no Up mob	-0.03 (0.02)	-0.01* (0.01)	no Up mob	0.02 (0.03)	0.01 (0.01)
mid to high	0.02 (0.01)	0.01 (0.00)	mid to high	-0.00 (0.02)	-0.01 (0.01)
			low to mid/h	-0.01 (0.03)	-0.00 (0.01)

2010.year			(0.03)	(0.01)
no Up mob	0.01	0.03***	mid to high	-0.01
	(0.04)	(0.01)		(0.01)
mid to high	0.01	-0.02*	low to mid/h	-0.02
	(0.02)	(0.01)		(0.01)
low to mid/h	-0.01	-0.01*		
	(0.03)	(0.01)	2015.year	
2011.year			no Up mob	0.04
no Up mob	0.03	0.02**		(0.03)
	(0.03)	(0.01)	mid to high	-0.01
mid to high	0.01	-0.01		(0.01)
	(0.02)	(0.01)	low to mid/h	-0.02
low to mid/h	-0.03	-0.01*		(0.03)
	(0.03)	(0.01)	1.parttime	
2012.year			no Up mob	-0.03
no Up mob	0.04	0.03***		(0.02)
	(0.03)	(0.01)	mid to high	0.00
mid to high	-0.01	-0.01		(0.01)
	(0.01)	(0.01)	low to mid/h	0.03*
low to mid/h	-0.03	-0.02***		(0.02)
	(0.03)	(0.01)	1.temp_contract	
2013.year			no Up mob	-0.02
no Up mob	0.06**	0.03**		(0.01)
	(0.03)	(0.01)	mid to high	0.01
mid to high	-0.01	-0.01		(0.01)
	(0.01)	(0.01)	low to mid/h	0.01
low to mid/h	-0.05**	-0.02*		(0.01)
	(0.03)	(0.01)	N	1294
2014.year				6059
no Up mob	0.03	0.02	Standard errors in parentheses	
			* p<0.10, ** p<0.05, *** p<0.01	

Taulukko 4D. Marginaalivaikutukset nuorten ja keski-ikäisten malleista – liikkuvuus ei-työllisyydestä työllisyyteen.

Marginal effects NEJ mobility			(0.03)	(0.02)
	mobNEJ young	mobNEJ middle-aged		
1.female			NE to low	-0.05***
no NEJ mob	-0.03**	-0.00		(0.02)
	(0.01)	(0.02)	NE to mid/h	0.35***
NE to low	0.07***	0.07***		(0.03)
	(0.01)	(0.01)	1.healthlimit	
NE to mid/h	-0.04***	-0.07***	no NEJ mob	0.02
	(0.01)	(0.01)		(0.02)
1.education			NE to low	-0.02
no NEJ mob	-0.30***	-0.11***		(0.02)
			NE to mid/h	-0.01
				(0.01)

1.dhealthlimit				(0.03)	(0.03)
no NEJ mob	-0.03	0.04*	NE to mid/h	0.02	0.00
	(0.02)	(0.02)		(0.02)	(0.03)
NE to low			2007.year		
	0.01	-0.02	no NEJ mob	-0.02	0.00
	(0.02)	(0.02)		(0.03)	(0.04)
NE to mid/h			NE to low	0.02	0.00
	0.02	-0.02		(0.03)	(0.03)
	(0.01)	(0.02)	NE to mid/h		
2.dhealthlimit				-0.00	-0.00
no NEJ mob	-0.02	-0.17***		(0.02)	(0.03)
	(0.03)	(0.03)	2008.year		
NE to low			no NEJ mob	0.06**	0.08**
	0.01	0.09***		(0.03)	(0.04)
	(0.02)	(0.03)	NE to low	-0.07**	0.01
NE to mid/h				(0.03)	(0.03)
	0.01	0.08***	NE to mid/h	0.00	-0.09***
	(0.02)	(0.03)		(0.02)	(0.03)
1.children			2009.year		
no NEJ mob	0.02	-0.03*	no NEJ mob	0.16***	0.06
	(0.02)	(0.02)		(0.03)	(0.04)
NE to low			NE to low	-0.11***	0.03
	-0.00	-0.01		(0.02)	(0.03)
	(0.02)	(0.01)	NE to mid/h	-0.04**	-0.09***
NE to mid/h				(0.02)	(0.03)
	-0.02*	0.04***	2010.year		
	(0.01)	(0.01)	no NEJ mob	0.05*	0.07**
1.dchildren				(0.03)	(0.04)
no NEJ mob	0.08*	0.08	NE to low	-0.02	-0.00
	(0.04)	(0.06)		(0.02)	(0.03)
NE to low			NE to mid/h	-0.03	-0.07**
	-0.08***	-0.07*		(0.02)	(0.03)
	(0.03)	(0.04)	2011.year		
NE to mid/h			no NEJ mob	0.08***	0.10***
	0.00	-0.01		(0.03)	(0.03)
	(0.03)	(0.05)	NE to low	-0.04*	-0.03
2.dchildren				(0.02)	(0.03)
no NEJ mob	-0.03	-0.02	NE to mid/h	-0.04**	-0.08***
	(0.07)	(0.04)		(0.02)	(0.03)
NE to low			2012.year		
	0.08	-0.01	no NEJ mob	0.07***	0.06*
	(0.07)	(0.03)		(0.03)	(0.03)
NE to mid/h			NE to low	-0.05**	-0.01
	-0.06	0.02		(0.02)	(0.03)
	(0.04)	(0.03)	NE to mid/h	-0.02	-0.06**
2005.year				(0.02)	(0.03)
no NEJ mob	0.02	0.01	2013.year		
	(0.03)	(0.04)			
NE to low					
	-0.01	-0.00			
	(0.03)	(0.03)			
NE to mid/h					
	-0.01	-0.01			
	(0.02)	(0.03)			
2006.year					
no NEJ mob	-0.03	0.02			
	(0.03)	(0.04)			
NE to low					
	0.01	-0.02			

no NEJ mob	0.07*** (0.03)	0.05 (0.03)
NE to low	-0.04 (0.02)	-0.02 (0.03)
NE to mid/h	-0.04** (0.02)	-0.03 (0.03)
<hr/>		
2014.year		
no NEJ mob	0.10*** (0.03)	0.03 (0.04)
NE to low	-0.07*** (0.02)	-0.02 (0.03)
NE to mid/h	-0.03* (0.02)	-0.02 (0.03)

	(0.02)	(0.03)
<hr/>		
2015.year		
no NEJ mob	0.13*** (0.03)	0.07** (0.03)
NE to low	-0.08*** (0.02)	-0.03 (0.03)
NE to mid/h	-0.05*** (0.02)	-0.04 (0.03)
<hr/>		
N	5527	3846
<hr/>		
Standard errors in parentheses		
* p<0.10, ** p<0.05, *** p<0.01		
<hr/>		